# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA KB BANK BUKOPIN KOTA PAREPARE

the influence of transformational leadership style and compensation on employee productivity at bank bukopin kb parepare

**Muh Rahmatullah**

Rahmathapid62@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km.6, Lapadde, Kec. Ujung, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91112

**ABSTRACT**

**RAHMATULLAH, 2022**. Penulis mengambil judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada KB Bank Bukopin Kota Parepare dengan pembimbing 1 bapak Arham dan pembimbing dua bapak Rusmin Nuryadin. Skripsi Program Studi Manajamen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Parepare. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada KB Bank Bukopin Kota Parepare. dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan yang ada pada KB Bank Bukopin Kota Parepare. Metode penentuan jumlah sampel penulis menggunakan rumus Slovin.Berdasarkan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai P values 0.002 < 0.05 dan variabel pemberian kompensas berpengaruh parsial secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai P values 0.018 < 0.05. Kontribusi atau determinasi yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare adalah 52%. Artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi tersebut memberikan kontribusi sebesar 52% terhadap

produktivitas kerja karyawan pada KB Bank Bukopin Kota Parepare sedangkan 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian.

*Kata kunci: gayakepemimpinantransformasional,kompensasi, produktivitaskaryawan*

## ABSTRACT

**RAHMATULLAH, 2022**. The author takes the title The Influence of Transformational Leadership Style and Compensation on Employee Productivity at KB Bank Bukopin Parepare City with 1 supervisor, Mr. Arham and two supervisors, Mr. RusminNuryadin. Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics, University of Muhammadiyah Parepare. This study aims to determine the effect of transformational leadership style and compensation on employee productivity at KB Bank Bukopin Parepare City. in this study the population is all employees in KB Bank Bukopin Parepare City. The method of determining the number of samples the author uses the Slovin formula. Based on the research, it can be concluded that either partially or partially the transformational leadership style variable has a significant effect on employee work productivity with P values of 0.002 < 0.05 and the variable of partial compensation has a significant effect on employee productivity with P values of 0.018 < 0.05. The contribution or determination given by the transformational leadership style variable and the provision of compensation to the work productivity of KB Bank Bukopin Parepare employees is 52%. This means that the transformational leadership style variable and the provision of compensation contributed 52% to the work productivity of employees at KB Bank Bukopin Parepare City while 48% was influenced by other variables that were not included in the study.

*Keywords: transformational leadership style, compensation, employee productivity*

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah bagi orang-orang untuk berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi tentunya perlu adanya hiraki pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjadi pimpinan dan bawahan. Hasibuan (2016), sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Tujuan organisasi akan berhasil apabila karyawan atau SDM yang bekerja dapat melakukan tugas-tugas sesuai dengan bidangnya dengan baik, efektif dan efisien serta penuh tanggung jawab. Seorang karyawan yang kompeten dibidangnya dan melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik, sedangkan karyawan yang tidak berkompeten tidak mampu mencapai tujuan dengan maksimal sehingga akan menurunkan kinerjanya. Tanpa adanya kinerja dari karyawan atau SDM yang baik, maka tujuan yang ada dalam organisasi sulit dicapai.

Dalam kehidupan yang semakin maju untuk memudahkan seseorang atau lembaga dalam menyimpan dan meminjam dana maka banyak organisasi yang memanfaatkan bank sebagai sarana yang tepat dalam melakukan berbagai transaksi yang sangat berpengaruh dalam dunia usaha. Bank adalah lembaga yang

berperan penting sebagai perantara keuangan *(Financial Intermediary)* antara pihak yang memiliki dana dan pihak yang memerlukan dana dalam Standar Akuntansi Keuangan.

Masalah yang sering muncul dalam sumber daya manusia adalah faktor produktivitas kerja karyawan. Menurut Cascio (Almigo, 2004) definisi produktivitas kerja adalah pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan.

Menurut Girsang (2014) tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan perusahaan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kemampuan pemimpin dalam menggerakkan bawahannya. Produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan tetapi juga kompensasi, tujuannya adalah untuk memotivasi karyawan meskipun terdapat keberagaman nilai yang di sesuaikan dengan kontribusi karyawan tersebut.

Dari beberapa pendapat di atas dapat di artikan kompensasi adalah sesuatu imbalan yang di dapatkan atas pekerjaan yang di lakukannya. Jadi, kompensasi adalah salah satu bentuk yang

di berikan perusahaan kepada karyawannya atas balas jasa yang seimbang dengan apa yang telah di berikan karyawan kepada perusahaan tempat dia bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional dan Pemberian Kompensasi Terhadap produktivitas Karyawan Pada KB Bank Bukopin Kota Parepare”.

## Metode penelitian

### A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di KB Bank Bukopin Kota Parepare. Waktu penelitian dan penulisan diperkirakan kurang lebih 2 (dua) bulan.

### B. Populasi dan Sampel

Adapun populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Populasi

   Menurut Sugiyono (2013), populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Di dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan yang ada pada KB Bank Bukopin Kota Parepare.

2. Sampel

   Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek. Sampel yang diambil dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Juliansyah Noor, 2011), adalah sebagai berikut

$$n = \frac{\mathrm{N}}{1 + N.e^2}$$

   Keterangan:
   n = Jumlah sampel
   N = Jumlah total populasi
   e = Batas toleransi eror

### C. Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan penelitian. memperjelas variabel-variabel dalam penelitian ini maka, dilakukan variabel operasional sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Y)

   Variabel dependen adalah variabel terikat dalam sebuah penelitian. variabel dependen pada penelitian ini adalah produtivitas karyawan. Produktivitas

karyawan merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai *(output)* dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan *(input)* dari tenaga kerja.

2. Variabel Independen (X)

   Variabel independen adalah sebuah variabel bebas dimana merupakan sebuah variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab adanya perubahan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan yaitu:

   a. Gaya Kepemimpinan Transformasional ($X_1$)

      Gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal.

   b. Pemberian Kompensasi ($X_2$)

      Pemberian kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seseorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikan pada perusahaan tersebut.

**E. Teknik Pengumpulan Data**

1) Kuesioner atau angket. Penyebaran kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan data deskriptif guna menguji hipotesis dan model kajian.
2) Pengamatan (Observasi) yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung di kantor dinas perdagangan kota parepare

**F. Jenis dan Sumber Data**

1) Data Primer
2) Data Sekunder

**G. Teknik Analisis Data**

1) Analisis Deskriptif
2) Uji Validitas
3) Uji Reabilitas
4) Uji Hipotesis

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. HASIL PENELITIAN

#### 1. Analisis Deskriptif

a. Jenis kelamin

Diketahui karakteristik jenis kelamin dapat diketahui bahwa pada KB Bank Bukopin Kota Parepare terdapat jumlah karyawan perempuan sebanyak 14 atau 47% dari total sampel sedangkan jumlah karyawan laki-laki terdapat sebanyak 16 orang atau 53% dari total sampel. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa mayoritas karyawan pada KB Bank Bukopin Kota Parepare adalah laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan umur

Diketahui karakteristik umur dapat diketahui bahwa pada KB Bank Bukopin Kota Parepare terdapat jumlah karyawan yang berusia 17 hingga 26 tahun sebanyak 17 atau 57% dari total sampel, kemudian karyawan dengan umur 27 hingga 36 tahun terdapat sebanyak 9 orang atau 30% dari total sampel, karyawan dengan umur 37 hingga 46 tahun sebanyak 3 orang atau 10% dari total sampel sedangkan jumlah karyawan dengan umur diatas 47 tahun sebanyak 1 orang atau 3% dari total sampel. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa mayoritas karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare memiliki umur rentang antara 17 sampai 29 tahun.

c. Karakteristik responden menurut lama bekerja

karakteristik lama bekerja dapat diketahui bahwa pada KB Bank Bukopin Kota Parepare terdapat jumlah karyawan dengan masa kerja kurang

dari 2 tahun sebanyak 4 orang atau 13% dari total sampel sedangkan jumlah karyawan yang masa kerja antara 3 sampai 4 tahun terdapat sebanyak 7 orang atau 23%. Kemudian karyawan dengan masa kerja 5 sampai 6 tahun terdapat sebanyak 8 orang atau 27% dari total sampel sedangkan karyawan dengan masa kerja lebih dari 7 tahun terdapat sebanyak 11 orang atau 37% dari total sampel. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa mayoritas karyawan pada KB Bank Bukopin Kota Parepare memiliki masa kerja lebih dari 7 tahun.

d. Karakteristik responden menurut pendidikan

karakteristik pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa pada KB Bank Bukopin Kota Parepare terdapat jumlah karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA sederajat sebanyak 6 atau 20% dari total sampel sedangkan jumlah karyawan dengan latar belakang pendidikan perguruan tinggi terdapat sebanyak 24 orang atau 80% dari total sampel. Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa mayoritas karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare memiliki latar belakang pendidikan perguruan tinggi.

**2. Uji Kualitas Data**

1. Uji validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner, sisi lain dari pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran.

Kaidah pengujian uji validitas adalah dengan membandingkan nilai loading faktor dengan 0.70 yang diperoleh dari analisis menggunakan software SmartPLS. Apabila nilai loading faktor > 0.70 maka dapat dikatakan kuesioner yang digunakan telah valid, namun jika nilai loading faktor < 0.70 maka kuesioner yang digunakan tidak valid.

| No Item | Nilai Loading Faktor | Standar | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ($X_1$) | | | |
| 1 | 0.904 | 0.70 | Valid |
| 2 | 0.904 | 0.70 | Valid |
| 4 | 0.892 | 0.70 | Valid |
| 5 | 0.893 | 0.70 | Valid |
| 6 | 0.791 | 0.70 | Valid |
| 7 | 0.812 | 0.70 | Valid |
| Kuesioner Variabel Pemberian Kompensasi ($X_2$) | | | |
| 1 | 0.760 | 0.70 | Valid |
| 2 | 0.857 | 0.70 | Valid |
| 3 | 0.865 | 0.70 | Valid |
| 4 | 0.819 | 0.70 | Valid |
| 5 | 0.892 | 0.70 | Valid |

| No Item | Nilai Loading Faktor | Standar | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 6 | 0.866 | 0.70 | Valid |
| Kuesioner Produktivitas Kerja Karyawan (Y) | | | |
| 1 | 0.876 | 0.70 | Valid |
| 2 | 0.750 | 0.70 | Valid |
| 3 | 0.777 | 0.70 | Valid |
| 4 | 0.760 | 0.70 | Valid |
| 5 | 0.886 | 0.70 | Valid |
| 6 | 0.804 | 0.70 | Valid |
| 7 | 0.812 | 0.70 | Valid |

Sumber: Output SmartPLS

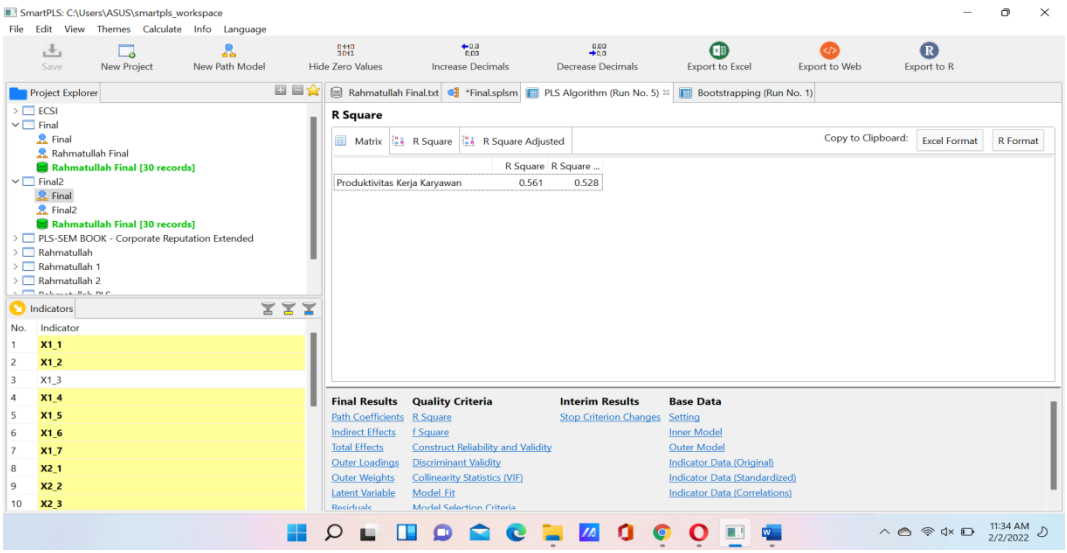
2. Uji realibilitas

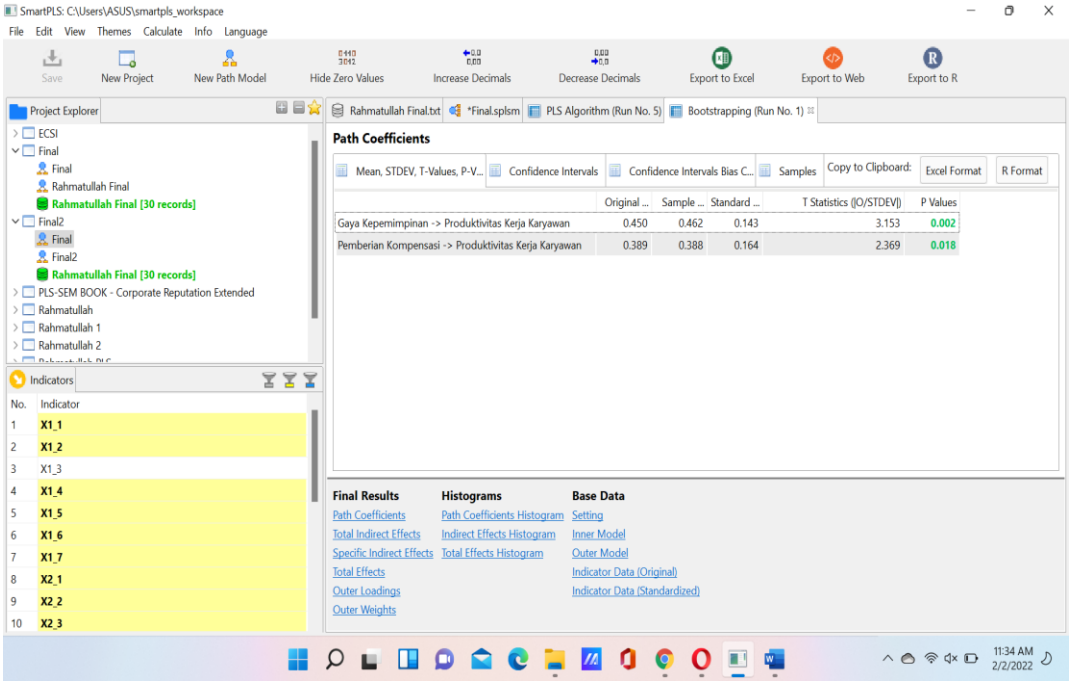
menunjukkan hasil analisis uji realibilitas terhadap instrument penelitian yang digunakan, alpha cronbach's diperoleh dari hasil output SmartPLS standar untuk penentuan reabilitas sebesar 0.70.

Nilai alpha cronbach's butir pertanyaan ketiga variabel tersebut pada kuesioner penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai alpha cronbach's > 0.70 tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan telah reliable atau konsisten.Uji Determinasi Ganda (R square)

Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R square) dapat dilihat pada tabel berikut ini :





Sumber: Output SmartPLS

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam variabel independen secara mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria yang digunakan adalah:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare.

Ha :Terdapat pengaruh yang antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare.

Kaidah pengujian menggunakan teknik probabilitas, jika P Values ≤ α maka Ho ditolak, jika Sig > α maka Ho diterima. Berdasarkan tabel hasil output SmartPLS diperoleh nilai P Values = 0.002. untuk nilai α = 0.05. Berdasarkan hasil SmartPLS maka P Values = 0.002 < α = 0.05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare.

b. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam variabel independen secara mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria yang digunakan adalah:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare.

Ha :Terdapat pengaruh yang antara pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare.

Kaidah pengujian menggunakan teknik probabilitas, jika P Values ≤ α maka Ho ditolak, jika Sig > α maka Ho diterima. Berdasarkan tabel hasil output SmartPLS diperoleh nilai P Values = 0.018. untuk nilai α = 0.05. Berdasarkan

hasil SmartPLS maka P Values = 0.018 < α = 0.05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare.

**3. Uji Hipotesis**

Koefisien regresi merupakan suatu alat ukur yang juga dapat digunakan untuk mengukur dan meramalkan perubahan nilai variabel terikat apabila terjadi perubahan nilai variabel bebas dalam hal ini variabel gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi terhadap variabel terikat yaitu variabel produktivitas kerja karyawan pada KB Bank Bukopin Kota Parepare. Pada peneitian ini penulis menggunakan software SmartPLS dalam menganalisis nilai koefisien variable gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai P values 0.002 < 0.05 dan variabel pemberian kompensasi berpengaruh parsial secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai P values 0.018 < 0.05.

Kontribusi atau determinasi yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan KB Bank Bukopin Kota Parepare adalah 52%. Artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional dan pemberian kompensasi tersebut memberikan kontribusi sebesar 52% terhadap produktivitas kerja karyawan pada KB Bank Bukopin Kota Parepare sedangkan 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian.

### 2. Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Bagi kantor dinas perdagangan kota parepare lingkungan yang dilihat dari hasil observasi penulis selama melakukan penelitian yaitu lingkungan kerja sudah cukup baik. Namun, masih ada beberapa fasilitas yang sudah tidak berfungsi. Diharapkan untuk kedepannya fasilitas kantor lebih diperhatikan lagi demi kenyamanan dalam bekerja serta hubungan karyawan tetap terjaga komunikasinya dengan baik.
2. Berdasarkan temuan dalam penelitian maka penulis berharap agar manajemen KB Bank Bukopin Kota Parepare agar menerapkan gaya kepemimpinan transformasional serta memberikan kompensasi kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan semakin baik yang pada akhirnya menunjang kinerja baik secara individu maupun secara organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Girsang, Revandy Caubertin, dkk. Oktober 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja kayawan Pada PT. Murini Sam Sam Kelurahan Pinggir Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.* Fakulty of Economic Riau University. JOM FEKOn Vol. 1 No. 2.