

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MELATI SOEROZA INDAH PERDANA

Elronny¹⁾, Hairudinor²⁾ dan Muhammad Riduansyah Syafari³⁾

¹⁾ Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat

²⁾ Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat

³⁾ Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat

Alamat Email : elronny1973@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Transformational Leadership (X1) and Compensation (X2) on Employee Performance (Y) at PT. Melati Soeroza Indah Perdana located in North Barito Regency, Central Kalimantan Province. Samples were taken as many as 54 employees using saturated sampling techniques. Data collection uses a questionnaire while data analysis uses Multiple Linear Regression Analysis.

The test results prove Transformational Leadership (X1) has a significant effect on performance with a large effect of 34.88%, Compensation (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Simultaneously the Transformational Leadership (X1) and Compensation (X2) variables have a significant effect on Employee Performance (Y) with a large effect of 24.81%.

Keywords: *Transformational Leadership, Compensation, Job Satisfaction and Employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Dalam persaingannya di dunia ekonomi ini, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dimana dituntut untuk tetap bertahan dalam persaingan tersebut dan pengaruh kepemimpinan di perusahaan masing-masing juga berbeda dan menjadi faktor dalam pengaruhnya di perusahaan tersebut. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan kinerja dengan mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan terhadap perusahaan.

Karena suatu perusahaan merupakan efisiensi yang berupa modal, material, peralatan, dan keahlian yang dapat dioptimalkan untuk mengerjakan produksi

barang dan jasa pada perusahaan dan gaya kepemimpinan dari suatu perusahaan menjadi faktor pendorong dan pendukung dalam memimpin karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan di antaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan profesional dan gaya kepemimpinan dari kinerja seorang pemimpin, dimana pemimpin harus memiliki sifatnya yang ideal dan baik sehingga bias meningkatkan kinerja karyawannya.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi sangat penting dalam kemajuan organisasi untuk maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan dan

memberikan pengaruh yang penting agar tujuan perusahaan tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Ivancevich (2001) dalam Widyatmini dan Hakim (2008: 169) mengatakan, seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi.

Kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberimotivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahannya yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dianut dan diterapkan oleh manajemen puncak atau pimpinan.

Teori path Goal mengansumsikan bahwa pimpinan bisa mengubah gaya atau perilaku mereka untuk memenuhi permintaan dari situasi tertentu, misalnya saat menghadapi kelompok bawahan baru atau proyek baru, pemimpin mungkin berperilaku direktif dalam membuat prosedur kerja dan menjelaskan apa yang mesti dilakukan. Berikutnya, pemimpin dapat menggunakan perilaku suportif untuk meningkatkan kepaduan kelompok dan menumbuhkan iklim positif. Setelah kelompok familier dengan tugas dan saat masalah-masalah baru ditemukan, pemimpin dapat menampakkan perilaku partisipatif untuk meningkatkan motivasi

anggota kelompok. Terakhir, perilaku yang berorientasi pada prestasi dapat dipakai untuk mendorong kinerja yang semakin meningkat. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan, pekerjaan, dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Gaya kepemimpinan yang baik akan membuahkan hasil yang baik dengan berdasarkan tugas dan fungsi seorang pemimpin dalam suatu perusahaan, sebaliknya apabila gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin perusahaan dinilai kurang baik maka akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap karyawan dan perusahaan, maka dari itu disarankan agar dapat memantau langsung karyawannya, memberikan kesempatan karyawan untuk memberikan pendapat, menjalin relasi dan komunikasi yang baik pada karyawan adalah langkah yang baik dalam memberikan pengaruh dan mengarahkan karyawan untuk termotivasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Keberadaan atasan yang dalam hal ini adalah pemimpin yang memberikan penilaian kinerja kepada para karyawan sangatlah menentukan baik tidaknya kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, hal ini tidak terlepas dengan bagaimana gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin. Secara umum gaya kepemimpinan yang dipraktekan oleh atasan pada organisasi yang dipimpinnnya ada 2, yakni gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, dalam hal ini gaya kepemimpinan transformasional lebih banyak dan lebih menarik untuk diteliti, karena lebih

mengedepankan kemampuan dan kapasitas seorang pemimpin dalam mendorong dan merangsang bawahan agar dapat bekerja melebihi kemampuan yang ia miliki. Demikian juga Burns (1978) membedakan gaya kepemimpinan menjadi 2, yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional. Pemimpin dengan gaya transaksional menggunakan kekuatan kompensasi, dalam hal ini dapat berupa reward bagi produktivitas tinggi atau tidak memberi reward atas kurangnya produktivitas. Pemimpin dengan gaya transformasional adalah pemimpin yang mampu memberikan rangsangan dan inspirasi kepada pengikutnya, untuk mencapai tujuan melebihi batas-batas kemampuan bawahan itu sendiri.

Meskipun apa yang dijelaskan oleh Burns (1978), bahwa gaya kepemimpinan transaksional lebih menekankan pada kekuatan kompensasi, namun bukan berarti gaya kepemimpinan transformasional mengabaikan kompensasi. Kompensasi yang dapat dipahami berupa upah, gaji, dan semua fasilitas lainnya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan mungkin saja perusahaan dapat mempertahankan karyawannya juga. Dikarenakan kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Kompensasi bahkan dianggap sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya.

Dengan demikian, kompensasi memiliki fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda perusahaan. Fungsi-fungsi kompensasi adalah diantaranya adalah penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif. Semakin banyak karyawan yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Robbins (2001) dalam Prasetya and Kato (2011) menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi untuk bekerja dan dapat menunjukkan kinerja yang baik dengan adanya kompensasi yang akan mereka dapatkan dari perusahaan, tentunya penerapan kompensasi adalah berdasarkan sikap adil yang ditunjukkan pimpinan kepada bawahan dalam menentukan besaran kompensasi, karena kompensasi yang diberikan dengan tidak memperhatikan asas keadilan hanya akan menimbulkan kecemburuan, yang dikhawatirkan justru dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

disalah satu perusahaan swasta, terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja. Yakni dalam hal ini penelitian pada PT. Melati Soeroza Indah Perdana. Penelitian terhadap kinerja karyawan di PT. Melati Soeroza Indah Perdana serta faktor-faktor yang mempengaruhinya ini didasarkan pada kenyataan bahwa kinerja karyawan merupakan faktor krusial yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen, karena kinerja karyawan merupakan penentu kinerja secara keseluruhan. Kasus yang terjadi pada PT. Melati Soeroza Indah Perdana menunjukkan adanya gejala perlambatan kinerja, hal itu sering dengan ditunjukkan dengan beberapa karyawan sering melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan, hal ini tentunya bukan saja merugikan karyawan itu sendiri, namun juga akan berdampak buruk terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mengerahkan segenap potensi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang diemban sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, baik standar secara kualitas, kuantitas, maupun standar waktu. Sementara juga terdapat karyawan yang tidak dapat menyelesaikan secara baik waktu yang tersedia. Kesesuaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh PT. Melati Soeroza Indah Perdana ini pada akhirnya akan berdampak pada output dan outcome yang akan dikonsumsi oleh masyarakat yang berhubungan dengan perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ?
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja ?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ?

Tujuan Penelitian

Rumusan masalah di atas mengantar penelitian ini untuk menentukan tujuan yang harus dicapai, yaitu :

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja ?
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ?
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah secara simultan kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ?

TINJAUAN TEORI

Perilaku Organisasi

Sarwono (2005:56) menyebutkan bahwa teori perilaku memusatkan perhatiannya pada perilaku pemimpin dalam kaitannya dengan struktur dan organisasi kelompok. Oleh karena itu, teori perilaku ini lebih sesuai untuk kepemimpinan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan, karena peran pemimpin digariskan dengan jelas. Sementara itu, perilaku

organisasi merupakan bidang kontemporer yang memfokuskan pada perspektif perilaku dalam manajemen. Perspektif perilaku mengenai manajemen yang saat ini dikenal sebagai *organizational behavior*, mengakui bahwa perilaku manusia di dalam organisasi jauh lebih kompleks daripada yang disadari oleh para ahli hubungan manusia. Bidang perilaku organisasi mempunyai dasar interdisipliner yang beragam, yang terdiri atas psikologi, sosiologi, antropologi, ekonomi, dan kedokteran. Perilaku organisasi mengambil pandangan holistik mengenai perilaku dan membahas proses individu, proses kelompok, dan proses organisasi. Proses tersebut merupakan elemen-elemen utama dalam teori manajemen kontemporer. Topik yang penting dalam bidang ini termasuk kepuasan kerja, stres, motivasi, kepemimpinan, dinamika kelompok, politik organisasi, konflik antarindividu, serta struktur dan desain organisasi (Griffin, 2004:46).

Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan target atau hasil yang harus dicapai, seperti merefleksikan laba yang dihasilkan atau pendapatan bisnis tahun lalu. Dalam perusahaan yang profesional, kinerja didefinisikan berdasarkan sudut pandang penciptaan nilai yang berhubungan dengan rantai input, process, dan output (Kaiser dan Ringlsetter, 2011:109). Moeljono (2006:67) mengutip pendapat Walker menyebutkan bahwa kinerja individu merupakan hasil suatu proses perpaduan antara kapabilitas individu dengan 15 sikap individu terhadap aspek pekerjaan dan organisasi. Di mana juga

dijelaskan bahwa kinerja seorang karyawan akan sangat dipengaruhi oleh cara individu tersebut merespons kondisi yang mempengaruhi proses kerjanya. Mathis dan Jackson (2009:376) memberikan definisi kinerja sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa hal-hal yang terkait dengan pengetahuan dan sumber daya yang disediakan disebut sebagai *input factors*, sementara solusi yang disediakan disebut sebagai *process*, dan konsep akhir atau implementasi mencerminkan *output factors*. Dengan demikian kinerja akan membandingkan antara input dan output, di mana pada akhirnya akan merefleksikan efisiensi dari *process* yang menghubungkan input dan output (Kaiser dan Ringlsetter, 2011:109).

Kepemimpinan Transformasional

Definisi Kepemimpinan Menurut istilah Drucker, pemimpin adalah individu yang *made things happen*. Pemimpin adalah 'yang membuat sesuatu menjadi sesuatu itu sendiri', membuat organisasi menjadi sebuah organisasi yang sesungguhnya. Dalam hal ini, pemimpin adalah individu manusianya, sementara kepemimpinan adalah sifat yang melekat kepadanya sebagai pemimpin (Moeljono, 2008:30). Menurut Sims (2002:216) pemimpin atau leader adalah individu yang bertanggung jawab untuk memberikan pengarahan berupa visi dan strategi bagi organisasi dan tim. Pemimpin adalah orang yang memutuskan apa tujuan dan sasaran organisasi atau kelompok dan mengarahkan aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Pemimpin

adalah orang yang dengan perilakunya sendiri, keyakinannya, dan kata-katanya dapat mempengaruhi tindakan orang lain.

Kompensasi

Rewards merupakan salah satu aktivitas yang digunakan untuk memotivasi karyawan dan menyampaikan pengakuan perusahaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu rewards didefinisikan *sebagai something given or received for service* (Bowen, 2000:20). Rewards yang diberikan kepada pegawai berupa kompensasi. Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai atau balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan, di mana ada dua komponen utama kompensasi yaitu direct financial payments (berbentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan indirect payment (berbentuk tunjangan finansial, seperti asuransi dan liburan) (Dessler, 2005:302).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2009:14). Selain itu dalam penelitian ini digunakan metode survey, karena informasi di kumpulkan dari responden dengan menggunakan penyebaran kuisioner.

Tipe Penelitian

Tipe Penelitian ini adalah penelitian eksplanatif dengan menggunakan pendekatan

kuantitatif. Adapun penelitian eksplanatif menurut Sugiyono (2015:90) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Melati Soeroza Indah Perdana yang beralamatkan di Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah.

Populasi dan Sampel

Populasi Menurut Sugiyono (2015:92), bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu, dimana yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasi berjumlah 54 orang karyawan

Sampel Menurut Sugiyono (2008:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yakni seluruh populasi yang ada dijadikan sampel penelitian.

Tehnik Sampling

Tehnik sampling yang digunakan penelitian ini yaitu metode pengambilan sampel Jenuh.

Tehnik Pengumpulan Data

Pada proses penyusunan penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau 48 pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2009: 142).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Instrumen Penelitian

Kuisisioner yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data terlebih dahulu dilakukan uji coba instrument penelitian. Pengujian yang dilakukan adalah pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat ketepatan dan kehandalan kuisisioner sebagai alat pengumpul data. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas kuisisioner penelitian dapat dijelaskan sebagaimana di bawah ini:

Pengujian Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrument dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap skor item dengan skor total menggunakan teknik Korelasi Pearson (Product Moment), criteria pengujian menggunakan teknik Korelasi Pearson menyatakan apabila koefisien korelasi (r_{iT}) \geq korelasi tabel (r_{tabel}) berarti item kuisisioner dinyatakan valid atau mampu mengukur variabel yang diukurnya, sehingga dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data.

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kinerja dimaksudkan untuk mengetahui kehandalan dan konsistensi instrumen penelitian sebagai alat untuk mengukur variabel yang diukurnya. Pengujian reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian menyatakan apabila koefisien Cronbach's Alpha \geq 0.6 berarti item kuisisioner dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel yang diukurnya

Pembahasan

Analisis Deskriptif

Persepsi Responden Variabel Kepemimpinan Transformasi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diinformasikan bahwa dari 39 karyawan PT. Melati Soeroza Indah Perdana, paling banyak sebesar 59.0% responden menyatakan setuju bahwa atasan mempercayakan tugas pada bawahan, dan sebesar 30.8% responden menyatakan sangat setuju bahwa atasan mempercayakan tugas pada bawahan.

Rata-rata item sebesar 4.21 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa atasan mempercayakan tugas pada bawahan. Kemudian dari 39 karyawan PT. Melati Soeroza Indah Perdana, paling banyak sebesar 48.7% responden menyatakan setuju bahwa atasan memberikan perhatian terhadap pribadi bawahan, dan sebesar 28.2% responden menyatakan sangat setuju bahwa atasan memberikan perhatian terhadap pribadi bawahan. Rata-rata item sebesar 4.05 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa atasan memberikan perhatian terhadap pribadi bawahan.

Persepsi Responden pada Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diinformasikan bahwa dari 39 karyawan PT. Melati Soeroza Indah Perdana, paling banyak sebesar 61.5% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan standar, dan sebesar 23.1% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan gaji yang sesuai

dengan standar. Rata-rata item sebesar 4.38 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan standart.

Kemudian dari 39 karyawan PT. Melati Soeroza Indah Perdana, paling banyak sebesar 46.2% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan komisi yang sesuai dengan harapan karyawan, dan 75 sebesar 33.3% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan komisi yang sesuai dengan harapan karyawan. Rata-rata item sebesar 4.23 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan komisi yang sesuai dengan harapan karyawan

Berikutnya dari 39 karyawan PT. Melati Soeroza Indah Perdana, paling banyak sebesar 46.2% responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan harapan karyawan, dan sebesar 28.2% responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan harapan karyawan. Rata-rata item sebesar 4.18 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan harapan karyawan.

Persepsi Responden pada Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel diatas, diinformasikan bahwa dari 39 karyawan PT. Melati Soeroza Indah Perdana, paling banyak sebesar 61.5% responden menyatakan setuju bahwa kualitas kerja mereka sesuai dengan yang ditetapkan, dan sebesar 20.5% responden menyatakan netral bahwa kualitas kerja mereka sesuai dengan yang

ditetapkan. Rata-rata item sebesar 3.97 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kualitas kerja mereka sesuai dengan yang ditetapkan.

Kemudian dari 39 karyawan PT. Melati Soeroza Indah Perdana, paling banyak sebesar 59.0% responden menyatakan setuju bahwa mereka jarang melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan, dan sebesar 23.1% responden menyatakan netral bahwa mereka jarang melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan. Rata-rata item sebesar 3.87 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka jarang melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan.

Berikutnya dari 39 karyawan PT. Melati Soeroza Indah Perdana, paling banyak sebesar 66.7% responden menyatakan setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, dan sebesar 17.9% responden menyatakan netral bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti. Rata-rata item sebesar 3.97 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti Kemudian dari 39 karyawan PT. Melati Soeroza Indah Perdana, paling banyak sebesar 53.8% responden menyatakan setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dan sebesar 35.9% responden menyatakan netral bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Rata-rata item sebesar 3.74 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Simultan

Pengujian hipotesis simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian menyatakan apabila statistik uji $F \geq F$ tabel atau probabilitas \leq level of significance (α) maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis secara simultan pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan statistik uji F sebesar 24.807 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan statistik uji $F > F$ tabel (3.259) atau probabilitas $<$ level of significance ($\alpha= 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) variabel kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Parsial

Pengujian hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian menyatakan apabila statistik uji $t \geq t$ tabel atau probabilitas \leq level of significance (α) maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial (individu) kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Parsial antara Konstanta terhadap Variabel Kinerja

Pengujian hipotesis secara parsial konstanta variabel terhadap kinerja menghasilkan statistik uji t sebesar 0.541 dengan probabilitas sebesar 0.592. Hasil pengujian tersebut menunjukkan | statistik uji t | $<$ | t tabel | (2.028) atau probabilitas $>$ level of significance ($\alpha= 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang tidak signifikan konstanta terhadap variabel kinerja.

Uji Hipotesis Parsial antara Variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Variabel Kinerja

Pengujian hipotesis secara parsial kepemimpinan transformasional terhadap kinerja menghasilkan statistik uji t sebesar 3.488 dengan probabilitas sebesar 0.001. Hasil pengujian tersebut menunjukkan | statistik uji t | $>$ | t tabel | (2.028) atau probabilitas $<$ level of significance ($\alpha= 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

Uji Hipotesis Parsial antara Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja

Pengujian hipotesis secara parsial kompensasi terhadap kinerja menghasilkan statistik uji t sebesar 2.531 dengan probabilitas sebesar 0.016. Hasil pengujian tersebut menunjukkan | statistik uji t | $>$ | t tabel | (2.028) atau probabilitas $<$ level of significance ($\alpha= 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Pengujian hipotesis secara parsial kepemimpinan transformasional terhadap kinerja menghasilkan statistik uji t sebesar 3.488 dengan probabilitas sebesar 0.001. Hasil pengujian tersebut menunjukkan | statistik uji t | > | t tabel | (2.028) atau probabilitas < level of significance ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

Pengujian hipotesis secara parsial kompensasi terhadap kinerja menghasilkan statistik uji t sebesar 2.531 dengan probabilitas sebesar 0.016. Hasil pengujian tersebut menunjukkan | statistik uji t | > | t tabel | (2.028) atau probabilitas < level of significance ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja.

Pengujian hipotesis secara simultan pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan statistik uji F sebesar 24.807 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan statistik uji F > F tabel (3.259) atau probabilitas < level of significance ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) variabel kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Saran-saran

Berdasarkan hasil analisis deskripsi responden, maka simpulan dalam penelitian ini sebagai berikut: 1. Atasan memberikan

pengaruh kepada bawahan untuk memahami visi organisasi mendapat persepsi terkecil dari variabel Kepemimpinan Transformasional, yakni 3,79. Maka dapat disarankan pada variabel ini pemimpin lebih berupaya lagi untuk menjelaskan visi organisasi kepada bawahan agar mereka dapat memahami secara jelas apa yang menjadi visi organisasi. 2. Terhadap variabel kompensasi pada persepsi bahwa perusahaan memberikan pengakuan mendapat nilai persepsi terendah, yakni rata-rata 3.77. Dengan demikian disarankan kepada perusahaan terhadap variabel kompensasi ini, terutama pada kompensasi non finansial agar lebih memperhatikan pemberian pengakuan atas prestasi karyawan, seperti memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Burns, J.M., Leadership, Harper & Row, New York, (1978).
- Dessler, Gary. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Goffee, Robert dan Gareth Jones. 2008. Why Should Anyone Be Led You?. Jakarta: PT Gramedia Widayarsana Indonesia.
- Griffin, Ricky W. 2004. Manajemen. Edisi 7. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, M. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Edisi 7. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

- Kaiser, Stephan dan Max Josef Ringlstetter. 2011. *Strategic Management of Professional Service Firms: Theory and Practice*. Heidelberg, Berlin: Springer-Verlag.
- Kerzner, Kirkeby, Phil. Ole Fogh. 2000. *Management Philosophy: a Radical Normative Perspective*. Heidelberg: Springer-Verlag Berlin.
- Kirkpatrick, Donald L. 2006. *Improving Employee Performance Through Appraisal and Coaching*. New York: AMACOM.
- Kristensen, Nicolai dan Niels Westergård-Nielsen. 2004. *Does Low Job Satisfaction Lead to Job Mobility?.* Working Paper Series. IZA Discussion Paper No. 1026 February 2004.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2009. *Human Resource Management*. Edisi 12. Penerbit Cengage Learning.
- Moeljono, Djokosantoso. 2006. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Prasetya, Arik dan Masanori Kato. 2011. *The Effect of Financial and Non Financial Compensation to the Employee Performance*. The 2nd International Research Symposium in Service Management Yogyakarta, INDONESIA, 26 – 30 July 2011, pp. 382-391.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2005. *Psikologi Sosial: Psikologi Kelompok dan Psikologi Terapan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sims, Ronald R. 2002. *Managing Organizational Behavior*. California: Greenwood Publishing Group. Soegoto, 2009.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations*. Engelwood Cliffs, NJ: PrenticeHall.
- (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta: PT Indeks.