

**PENGARUH KEPEMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. NURZA BERSAMA
SEJAHTERA KABUPATEN GORONTALO**

**Oleh
FAIN MIRANDA GANI
NIM : E2114140**

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
TAHUN 2021**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. NURZA BERSAMA
SEJAHTERA KABUPATEN GORONTALO

Oleh

FAIN MIRANDA GANI
NIM : E2114140

SKRIPSI

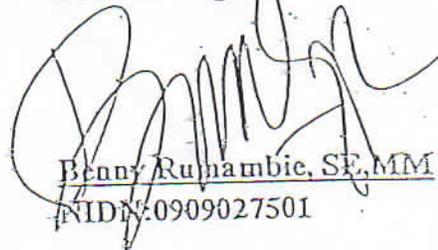
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dan Telah Di Setujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal
Gorontalo, 20 Maret 2021

Pembimbing I



Poppy Mu'jizat, SE.,MM
NIDN: 0915016704

Pembimbing II



Benny Rumbic, SE.,MM
NIDN: 0909027501

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT NURZA BERSAMA SEJAHTERA KABUPATEN GORONTALO

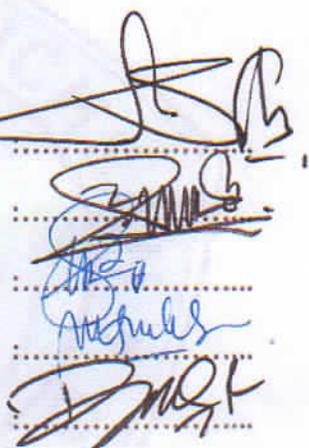
Oleh

FAIN MIRANDA GANI

E21.14140

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. DR. Hi. Juriko Abdussamad, SE., M.Si
2. Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si
3. Svamsul, SE., M.Si
4. Poppy Mu'jizat, SE.,MM
5. Benny Rumambie, SE.,MM



Mengetahui :


Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Ichsan Gorontalo
NIDN : 09 220575 02


Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Ichsan Gorontalo
NIDN : 09 220185 01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 20 Maret 2021

Yang Membuat Pernyataan



FAIN MIRANDA GANI

E2114140

ABSTRACT

FAIN MIRANDA GANI. E2114140. THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND COMPENSATION ON THE EMPLOYEES' WORK PRODUCTIVITY AT PT. NURZA BERSAMA SEJAHTERA, GORONTALO REGENCY

This study is aimed at finding to what extent the effect of transformational leadership (X1) and compensation (X2) simultaneously on the employees' work productivity (Y) at PT. Nurza Bersama Sejahtera of Gorontalo Regency. The main data collection employs a list of statements that are tested through validity and reliability tests. The analytical method used is path analysis. The first test indicates that the variables of transformational leadership (X1) and compensation (X2) simultaneously have an effect on the employees' work productivity (Y) at PT. Nurza Bersama Sejahtera, Gorontalo Regency at 0.657 or 65.7%. The result of the second hypothesis shows that transformational leadership (X1) partially has a negative and significant effect on the employees' work productivity (Y) at PT. Nurza Bersama Sejahtera, Gorontalo Regency, amounted to 0.456 or 45.6%. The third test result explains that the compensation variable (X2) partially has a negative and significant effect on the employees' work productivity (Y) at PT. Nurza Bersama Sejahtera, Gorontalo Regency, amounted to 0.266 or 26.6%.

Keywords: transformational leadership, compensation, work productivity

ABSTRAK

FAIN MIRANDA GANI. E2114140. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. NURZA BERSAMA SEJAHTERA KABUPATEN GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (Path Analysis). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo yaitu sebesar 0.657 atau 65,7%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo yakni sebesar 0.456 atau 45,6%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo yakni sebesar 0.266 atau 26,6%.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kompensasi, produktivitas kerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan usulan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Usulan penelitian ini dibuat untuk memenuhi syarat melanjutkan keningkat skripsi di jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, usulan penelitian ini dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terimakasih kepada: Muh. IchsanGaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. AbdGaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan, SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, IbuEka Zohra Solikahan, SE.,MM selaku ketua Program Studi Manajemen, Ibu Poppy Mu'jizat, SE.,MM selaku sebagai pembimbing I, Bapak Benny Rumambie, SE.,MM selaku pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Pimpinan PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo yang telah member izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang

tua yang selalu mendoakan keberhasilan studiku dan kepada seluruh keluarga teman dekat dan sahabat yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan usulan penelitian lebih lanjut. Semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpaldari Allah SWT. Aamiin.

Gorontalo,2020

Penulis,

(Fain Miranda Gani)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Teori	8
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	8
2.1.2 Penerapan Kepemimpinan Transformasional.....	10
2.1.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional	11
2.1.4 Dimensi Kepemimpinan Transformasional.....	12
2.1.5 Pengertian Kompensasi.....	14
2.1.6 Tujuan Kompensasi.....	15
2.1.7 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	17
2.1.8 Komponen-komponen Kompensasi.....	20
2.1.9 Pengertian Produktivitas.....	21
2.1.10 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	22
2.1.11 Indikator Produktivitas Kerja.....	24
2.1.12 Pengukuran Produktivitas.....	25
2.1.13 Manfaat Pengukuran Produktivitas.....	26
2.1.14 Penelitian Terdahulu.....	27

2.2 Kerangka Pemikiran.....	28
2.3 Hipotesis	29
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian.....	30
3.2 Metode Penelitian	30
3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan	30
3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	31
3.2.3 Populasi dan Sampel	33
3.2.4 Jenis dan Sumber Data	34
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian.....	35
3.2.7 Metode Analisis Data	39
3.2.8 Pengujian Hipotesis.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Penelitian.	42
4.1.1 PT.Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo.....	42
4.1.2 Struktur Organisasi.....	43
4.2 Hasil Penelitian	43
4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	43
4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian	47
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
4.2.4 Analisis Data Statistik.....	55
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	57
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	59
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
3.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	31
3.2	Daftar Pilihan Kuesioner.....	32
3.3	Populasi.....	33
3.4	Koefisien Korelasi.....	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran.....	29
3.1	Analisis Jalur.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	69
Lampiran 2 Data Ordinal dan Interval.....	73
Lampiran 3 Deskriptif Variabel Penelitian.....	79
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas	84
Lampiran 5 Uji Hipotesis	90
Lampiran 6 R Tabel dan F Tabel.....	92
Lampiran 7 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	94
Lampiran 8 Surat Ijin Penelitian	95
Lampiran 9 Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi	96
Lampiran 10 Abstract.....	97
Lampiran 11 Abstrak	98
Lampiran 12 Hasil Turnitin.....	99
Lampiran 13 Curriculum Vitae	10

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini terjadi banyak persaingan antar perusahaan dan tuntutan agar perusahaan dapat bertahan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan yang semakin kompetitif adalah memaksimalkan sumber daya mereka. Sumber daya tersebut dapat diperoleh dari sumber daya alam, sumber keuangan, sumber daya manusia, sumber daya ilmiah, dan sumber daya teknis.

Salah satu aset perusahaan yang paling berharga adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang memperlihatkan tingkat bersaing dan mendorong sumber daya lainnya memperoleh tujuan-tujuan dari organisasi. Karyawan sangat termotivasi dan berfungsi sebagai perencana, promotor, dan manajer yang berusaha keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Peran karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi terlihat dari tingkat produktivitas yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja.

Produktivitas kerja yang dimiliki oleh karyawan bukanlah sebuah kebetulan yang diperoleh karyawan melainkan akibat dari adanya ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dan harus dipenuhi oleh karyawan. Perusahaan hendaknya berusaha dalam menstabilkan atau memperbaiki tingkat produktivitas karyawan agar mampu mempertahankan kelangsungan organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Dengan

tingginya produktivitas yang dimiliki karyawan akan memberikan manfaat kepada kemajuan perusahaan sekarang dan dimasa yang akan datang. Menurut Winardi (Surono,2016:3) hasil kerja (produktivitas) adalah jumlah pekerjaan yang dicapai oleh karyawan atau bagian lain dari proses produksi dalam suatu periode tertentu. Pentingnya produktivitas karyawan menjadi perhatian utama perusahaan dalam menjaga produktivitas karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mendukung tingkat produktivitas dari karyawan, seperti pemimpin yang mampu mengelola sikap dan menjaga konsistensi dari karyawan serta memberikan gaji pada karyawan.

Kemampuan manajer untuk memimpin secara efektif mempengaruhi kemampuannya untuk mengelola dan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin mengubah sesuatu menjadi kenyataan. Pemimpin benar-benar memperhatikan semua kegiatan agar dapat berhasil dari segala kemungkinan yang terjadi bagi organisasi. Salah satu jenis pemimpin yang mendorong kesuksesan organisasi adalah kepemimpinan transformasional.

Menurut Robbins (Arsyad,2015:2), bahwa kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang memberikan rangsangan emosional individual, menggugah pikiran dan pengaruh terhadap organisasi. Ketika para pemimpin mengubah pekerjaan mereka, mereka mencoba untuk mengangkat karyawan mereka dengan menyerukan nilai-nilai moral dan etika yang lebih tinggi seperti kebebasan, keadilan dan kemanusiaan, bukan hanya perasaan batin, seperti keserakahan,

kecemburuan, atau kebencian. Pengikut kepemimpinan transformasional memiliki rasa kepercayaan, pujian, kejujuran, dan rasa hormat terhadap kepemimpinan, dan mereka bersedia melakukan lebih dari yang diharapkan. Semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki pemimpin transformasional, maka semakin muda melaksanakan pekerjaannya secara cepat dalam mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan produktivitas oleh karyawan.

Selain menjadi pemimpin transformasional, perusahaan juga perlu memperhatikan *reward* atau kompensasi yang diterima karyawan. Alasan kompensasi memiliki tingkat signifikan dan dampaknya luas bagi organisasi. Apabila karyawan tidak menerima kompensasi secara proporsional maka tidak hanya akan mempengaruhi kehidupan karyawan dan keluarganya tetapi akan berdampak signifikan terhadap keberlangsungan perusahaan melalui produktivitasnya.

Menurut Rivai (2011: 357) kompensasi diartikan sebagai apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas aktivitas pekerjaannya di perusahaan. Saat ini, Sedarmayanti (2011: 239) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua yang diberikan kepada pekerja sebagai kompensasi atau balas jasa atas pekerjaannya.

Meningkatnya kegiatan perusahaan akibat dari produktivitas pada dasarnya telah disadari oleh pimpinan dan karyawan, olehnya sangat penting melakukan perbaikan-perbaikan agar produktivitas lebih meningkat. Oleh karena itu, PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri tepung Tapioka. Persaingan perusahaan sejenis

menghasilkan kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan tentunya berbagai tantangan dan permasalahan yang harus dihadapi oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan dan hasil wawancara peneliti dengan kepala bidang HRD (informan tidak berkenan disebut namanya) didapatkan fenomena bahwa rendahnya produktivitas karyawan pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo. Rendahnya produktivitas kerja karyawan yang terlihat dari kemampuan melaksanakan tugas yang belum optimal (seperti: beberapa karyawan masih sering tidur diwaktu jam kerja atau pada saat jam istirahat telah selesai, sehingga pekerjaan yang biasanya diselesaikan satu hari bahkan bisa sampai 2 hari), karyawan belum sepenuhnya berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai (seperti : karyawan terlihat santai dalam bekerja dan kurangnya keseriusan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga sulit untuk meningkatkan hasil kerja), semangat kerja yang menurun yang terlihat dari tidak adanya usaha karyawan untuk lebih baik lagi (seperti: setiap pekerjaan yang akan dikerjakan nanti diperintah oleh atasan, tidak ada kesadaran dari diri sendiri untuk segera mengerjakan apa yang sudah menjadi tanggung jawab dari masing-masing karyawan), pengembangan diri karyawan tidak diperhatikan oleh pimpinan, tidak adanya upaya untuk meningkatkan mutu pekerjaan, dan rendahnya tingkat efisiensi dalam penggunaan sumber daya perusahaan (seperti: setelah semua pekerjaan selesai, alat-alat produksi hanya ditinggalkan di ruang produksi dan tidak dikembalikan ke tempat semula, sehingga banyak alat-alat produksi yang sering hilang).

Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi, dimana pimpinan yang kesehariannya kurang dekat dengan karyawan, pimpinan hanya tinggal diruangannya saja ketika datang ke kantor dan jarang bercanda dengan bawahan. Selain itu Kompensasi juga sangat minim yang didapatkan oleh karyawan (misalnya: cuti hanya berlaku 1 kali dalam 1 tahun dan hanya untuk karyawan tetap, tidak adanya cuti nikah, cuti hamil, tidak ada libur disaat tanggal merah, kemudian kompensasi dalam bentuk finansial hanya berlaku pada jam lembur).

Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
2. Apakah kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
3. Apakah kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas bahwa yang menjadi tujuan peneliti yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori produktivitas dan teori kompensasi dan ilmu manajemen di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian yaitu kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan produktivitas kerja

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang aktual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan organisasi terutama pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Tipe pemimpin yang dimaksud adalah prinsip kepemimpinan untuk pendekatan perilaku kepemimpinan. Dari satu sudut pandang, pendekatan ini juga menitikberatkan pada tipe pemimpin, karena tipe pemimpin merupakan bagian dari pendekatan perilaku kepemimpinan yang menitikberatkan pada peran motivasi pemimpin dalam hal kemampuan mempengaruhi tindakan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada segala kondisi. Tipe kepemimpinan adalah pola perilaku kepemimpinan yang digunakan untuk mempengaruhi tindakan individu yang mengarah pada pencapaian tujuan dalam situasi organisasi yang dapat diubah seiring dengan perkembangan pemimpin sendiri. Sistem manajemen yang memberlakukan aturan yang sejalan dengan aturan yang telah ditetapkan, harus memperhatikan pemimpinnya dengan meningkatkan kualitas hidupnya dan bagaimana pemimpin dan karyawannya berhubungan dengan proyek, perbedaan kepemimpinan transformasional berbeda dengan model kepemimpinan komunikatif yang mengandalkan pada kepentingan diri sendiri sebagai dasar motivasi karyawan , Bass dan Riggio (Surono, 2016: 5).

Menurut Suharto (Arsyad,2015:4) kepemimpinan transformasional diartikan sebagai hubungan antara pemimpin dengan bawahan yang sangat erat dan

menghasilkan emosi dan hubungan yang sangat dekat, dan kemudian bawahan yang menghormati dan mempercayai pemimpin mereka akan dapat melakukan lebih dari yang mereka lakukan. Sedangkan menurut Emery dan Barker Permata Sari,(2014: 1986) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong bawahan untuk bekerja dengan memberdayakan orang di bawahnya untuk dan dengan sengaja merangsang mental, selain itu pemimpin transformasional mendorong karyawannya untuk mengambil tanggung jawab secara mandiri, praktik ini akan meningkatkan tingkat keberhasilan dan kesejahteraan karyawannya.

Lebih lanjut, Robbin (Suyitno,2014: 58) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang peka terhadap masalah yang dihadapi bawahannya dan kebutuhan perkembangan setiap bawahannya dengan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memberikan rangsangan emosional yang bersifat individual dan menggugah pikiran, serta mereka yang mengikuti arahan. Ketika pemimpin transformasional melakukan pekerjaan, mereka berusaha untuk mengangkat karyawannya dengan menyerukan nilai-nilai moral dan etika yang lebih tinggi seperti kebebasan, keadilan dan kemanusiaan, bukan hanya perasaan batin seperti keserakahan, kecemburuan, atau kebencian. Pengikut kepemimpinan perubahan memiliki perasaan percaya, pujian, kejujuran dan rasa hormat untuk kepemimpinan, dan mereka bersedia melakukan lebih dari apa yang diminta dari mereka. Pengetahuan pemimpin perubahan yang sedang melakukan pekerjaannya, semakin cepat dia mencapai

tujuan organisasi yaitu dengan meningkatkan produktivitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin transformasional dapat diartikan sebagai seorang pemimpin yang berusaha mengalihkan nilai-nilai yang dipegang oleh pemimpin kepada bawahan agar dapat lebih baik dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.2 Penerapan Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional yang diyakini banyak orang adalah jenis kepemimpinan yang efektif untuk memotivasi posisi pemimpin ke perilaku yang diinginkan. Menurut Bass (Kurniawan,2015: 16), untuk memotivasi karyawan, bagi pemimpin yang menggunakan tipe kepemimpinan perubahan ada tiga cara:

1. Mendorong karyawan untuk memahami pentingnya produk perusahaan.
2. Dorong staf untuk mengutamakan kebutuhan kelompok.
3. Tekankan kebutuhan karyawan seperti harga diri dan wirausaha.

Seorang pemimpin yang ingin menggunakan semua jenis kepemimpinan perubahan dengan benar harus mengikuti langkah-langkah ini (Kurniawan, 2015:17):

1. memahami visi dan misi organisasi organisasi;
2. memahami lingkungan organisasi dengan menganalisis lingkungan strategis (SWOT);
3. perencanaan strategis perusahaan;

4. Menghargai visi, misi, nilai-nilai lingkungan strategis dan rencana strategis bagi seluruh anggota organisasi
5. melaksanakan rencana strategis dengan melakukan inspektorat yang sesuai;
6. memahami kebutuhan karyawan
7. memahami potensi staf
8. mengalokasikan tugas sesuai dengan kapasitas staf; saya
9. Terima kasih atas kerja keras para staf

2.1.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Indikator kepemimpinan transformasional dapat diuraikan sebagai berikut (Arsyad, 2015:8):

1. Kharismatik (*charismatic*).

Karismatik berarti bahwa pemimpin yang berubah harus menerima berkah yang dapat diberikan oleh "penyihir" pada tanggapan yang mengikuti pemimpin. Secara konkrit, keselarasan tersebut dapat dilihat dengan memahami visi dan misi perusahaan, bersikap tegas, konsisten dalam segala keputusan yang diambil, dan menghargai bawahan.

2. Inspirasi (*Inspirational Motivation*).

Inspirational motivation berarti pemimpin mampu menggunakan tingkatan tertinggi tetapi pada saat yang sama dapat memotivasi pemimpin untuk memenuhi standar tersebut. Jenis gaya ini meningkatkan antusiasme bawahan. Di sisi lain, pemimpin seperti ini selalu memotivasi dan meninspirasi bawahan

3. Rangsangan Kecerdasan (*Intellectual Stimulation*).

Sifat pemimpin transformasional yang mampu memotivasi karyawannya untuk menyelesaikan masalah dengan integritas. Selain itu, pemimpin ini mendorong orang baru untuk menemukan cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan masalah. Artinya, pemimpin perubahan dapat mendorong pemimpin untuk menjadi kreatif dan inovatif.

4. Perhatian Individu (*Individualized Consideration*)

Individualized consideration adalah sifat seorang pemimpin yang memahami perbedaan dari para pemimpinnya. Sementara itu, pemimpin transformasional perlu mendengarkan aspirasi, belajar, dan melatih pemimpin bawahan. Selain itu, seorang pemimpin perubahan menemukan cara untuk memenuhi dan mengembangkan kebutuhan karyawannya dan mengelolanya. Artinya, *change leader* dapat memahami dan menghargai pemimpin puncak berdasarkan kebutuhan pemimpinnya serta

2.1.4 Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Karakteristik Kepemimpinan Transformasional menurut Avolio dkk, stone et al (kurniawan,2015) adalah sebagai berikut :

1. *Idealized Influence* (kharsima)

Idealized influence mempunyai makna bahwa seorang pimpinan Transformasional harus charisma yang mampu “menyirih” bawahan untuk bereaksi mengikuti pimpinan. Dalam bentuk konkrit, charisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai

pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan.

2. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif)

Inspirational Motivation berarti karakter seorang pimpinan yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif.

4. *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami keadaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melatih potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Dengan kata

lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan.

2.1.5 Pengertian Kompensasi

Menurut Rivai (2011: 357) kompensasi diartikan sebagai apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas aktivitas pekerjaannya di perusahaan. Sedangkan, Sedarmayanti (2011: 239) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya.

Kompensasi merupakan tanda atau penghargaan bagi karyawan yang mampu mencapai tujuannya, melalui aktivitas yang disebut dengan pekerjaan (Nawawi dalam Setiawan, 2016: 7959). Menurut Sutrisno, pemberian upah yang adil tidak hanya mempengaruhi karakteristik pegawai, tetapi juga mendorong pegawai untuk bekerja keras dan memiliki tujuan (Setiawan, 2016: 7959).

Juga, Gorda dalam Permata Sari, (2014: 1986) mengemukakan bahwa kepuasan finansial merupakan salah satu tanda kepuasan kerja dimana imbalan finansial ini dibayarkan dalam bentuk tunai, harta, atau kebahagiaan oleh suatu perusahaan. karyawan bekerja untuk pekerjaan yang menguntungkan perusahaan

Dan sesuai dengan beberapa kondisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan atas imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi ini dapat diberikan langsung dalam bentuk uang tunai atau tidak langsung dalam bentuk uang dari perusahaan kepada karyawannya.

2.1.6 Tujuan Kompensasi

Menurut Rivai (2011:743) tujuan kompensasi yaitu :

- a. Mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas
- b. Kompensasi yang wajar diperlukan untuk menarik kandidat. Tingkat upah harus memperhitungkan penawaran dan permintaan pasar tenaga kerja karena pengusaha bersaing untuk mendapatkan pekerjaan yang dibutuhkan.
- c. mempertahankan karyawan
- d. Karyawan bisa keluar jika persaingan gaji tidak cukup tinggi akan mengakibatkan peningkatan kepegawaian.
- e. Membuat keputusan yang tepat
- f. Manajemen pembayaran akan terus bekerja untuk mencapai ekuitas internal dan eksternal. Ekuitas internal berarti bahwa harga terkait dengan nilai relatif dari pekerjaan tersebut untuk membayar pekerjaan yang sama. Keadilan eksternal berarti bahwa upah bagi karyawan sama dengan perusahaan lain di pasar tenaga kerja
- g. Penghargaan pada perilaku
- h. Imbalan memperkuat perilaku dan pekerjaan yang diinginkan untuk mendorong perbaikan perilaku di masa depan, perencanaan hemat biaya, pencapaian dan pencapaian, pencapaian, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku lainnya .
- i. Biaya dikendalikan

- j. Sistem pembayaran yang adil membantu perusahaan mempertahankan dan mempertahankan karyawan dengan gaji yang adil. Jika manajemen penggajian tidak efektif, karyawan mungkin dibayar atau kurang.
- k. Mengikuti aturan
- l. Sistem kesehatan dan kompensasi memperhitungkan masalah hukum yang diangkat oleh pemerintah dan memastikan bahwa karyawan memenuhi kebutuhan mereka.
- m. Interpretasi sistem
- n. Sistem manajemen penggajian hanya boleh dipahami oleh para ahli SDM, eksekutif manajemen, dan karyawan.
- o. Meningkatkan efisiensi organisasi
- p. Kebijakan biaya dan biaya perlu dikelola dengan baik dan sistem informasi SDM terstruktur dengan baik, meskipun tujuan ini perlu menjadi pertimbangan kedua untuk proyek lain.

Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2011: 239) tujuan dari sistem pembayaran adalah:

- a. Penghargaan pada kinerja
- b. Membuat keputusan yang tepat
- c. Retensi karyawan
- d. Mendapatkan karyawan yang berkualitas
- e. Biaya manajemen
- f. Patuhi aturannya

2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mutiara S. Panggabean (2004: 81) menyatakan bahwa tingkat kompensasi yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan tentunya terdapat faktor yang mempengaruhi, yaitu:

a. Adanya penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika tawarannya kecil atau stafnya banyak, biayanya mungkin tinggi. Namun, jika tawaran pekerjaan lebih sedikit atau kesempatan kerja lebih sedikit, biayanya mungkin lebih rendah.

b. Serikat buruh

Jika serikat pekerja memiliki posisi yang kuat, maka pekerja akan berada pada posisi yang kuat untuk menentukan kebijakan pengupahan dan itu akan berakhir.

c. Kemampuan membayar

Jika perusahaan memiliki kapasitas dan kemauan membayar yang lebih tinggi, tingkat harga akan meningkat, dan seterusnya.

d. Hasil kerja

Jika gaji dibayar berdasarkan hasil kerja, maka semakin tinggi hasil kerja dari tenaga kerja, semakin tinggi biaya yang harus dibayar perusahaan.

e. Biaya hidup

Jika biaya hidup lebih tinggi, perusahaan harus menyesuaikan tingkat upah / upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar dapat menggaji mereka dengan baik.

f. Pemerintah

Dalam menentukan besaran biaya / fee, pemerintah akan menetapkan besaran upah minimum untuk setiap daerah yang disesuaikan dengan biaya hidup yang harus ditindaklanjuti oleh perusahaan dalam skema gubernur.

Hal yang serupa dikemukakan oleh Hasibuan (2012: 127) yang berkaitan dengan faktor mempengaruhi kompensasi adalah:

a. Penawaran dan Permintaan tenaga kerja

Jika ada lebih banyak pencari kerja (penawaran) daripada peluang kerja (lamaran), biayanya lebih murah. Namun, jika jumlah pencari kerja lebih sedikit daripada peluang kerja, biayanya tinggi.

b. Kekuatan dan ketersediaan perusahaan

Jika perusahaan bersedia dan mampu membayar sesuatu yang lebih baik, biayanya akan lebih mahal. Di sisi lain, jika perusahaan memiliki energi yang lebih sedikit dan bersedia membayar, tingkat harga rendah.

c. Serikat Pekerja atau organisasi Perusahaan

Jika persatuan dan kekuasaan kuat, biayanya akan lebih mahal. Namun, jika serikat pekerja tidak cukup kuat, tenaga dan biaya akan berkurang.

d. Praktik Ketenagakerjaan Karyawan

Jika pekerjaannya produktif dan banyak, biayanya akan sangat mahal. Namun, jika beban kerjanya rendah maka biayanya pun rendah

e. Pemerintah dan Hukum dan Keputusan Presiden

Berdasarkan undang-undang dan undang-undang Presiden, besaran upah atau gaji minimum akan ditentukan. Undang-undang pemerintah ini penting agar pengusaha tidak menggugat upah pekerja. Pemerintah harus melindungi masyarakat dari tindakan yang tidak disengaja.

f. Biaya hidup

Jika biaya hidup di daerah itu tinggi maka biaya atau sewa akan meningkat. Namun, jika biaya hidup di daerah itu rendah, tingkat biaya dan biayanya mungkin terlalu tinggi. Misalnya, biaya hidup di Jakarta lebih tinggi daripada di Bandung, karena tingkat kehidupan di Jakarta lebih tinggi daripada di Bandung.

g. Status Pekerjaan

Karyawan yang menempati posisi lebih tinggi akan dibayar lebih banyak. Namun bagi karyawan yang tetap dalam posisi tetap akan menerima upah atau gaji yang lebih rendah. Ini terjadi karena dia memiliki otoritas dan gereja harus menerima harga atau pahala yang tinggi.

h. Pendidikan dan pengalaman

Semakin tinggi pengetahuan dan semakin lama pengalaman kerja, semakin tinggi pula biaya atau reward-nya, karena keterampilan dan kemampuannya meningkat. Namun, pekerja berketerampilan rendah dan tidak berpengalaman lebih murah dan lebih murah.

i. Kondisi Ekonomi Nasional

Jika keadaan perekonomian nasional sedang bergerak maju (trend naik), maka akan lebih mahal dan mahal, karena akan semakin mendekati status quo. Sebaliknya jika keadaan ekonomi sedang lemah (tertekan) maka tingkat upah akan rendah, akibat tingginya pengangguran.

j. Jenis dan Bentuk Pekerjaan

Jika jenis dan posisi pekerjaannya sulit maka ada risiko tinggi (finansial, keamanan), dan tingkat gaji dan gaji akan meningkat karena keahlian dan hak untuk melakukan pekerjaan itu harus diketahui.

2.1.8 Komponen-Komponen Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam perusahaan tentunya memiliki komponen tersendiri, dan setiap perusahaan berbeda dalam pemberian kompensasinya. Menurut Rivai (2011:744) pemberian kompensasi dapat di lihat pada komponen berikut:

a. Gaji

Gaji merupakan imbalan berupa uang yang diberikan kepada karyawan karena karyawannya membantu usaha dan idenya untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Upah

Upah adalah biaya keuangan dari perusahaan yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan waktu kerja yang diberikan kepada perusahaan

c. Insentif

Insentif adalah harga yang pantas bagi karyawan karena telah meningkatkan kinerjanya. Manfaat adalah bentuk pembayaran yang lebih langsung daripada biaya dan ongkos yang dibayarkan langsung.

d. Kompensasi tidak Langsung (*fringe benefit*)

Fringe benefit adalah pembayaran tambahan yang diterapkan pada kebijakan perusahaan kepada semua karyawan untuk memastikan kesejahteraan karyawan. Misalnya pada karakteristik daerah seperti; asuransi, pensiun pensiun, dll.

2.1.9 Pengertian Produktivitas

pada umumnya produktivitas dapat dikatakan perbandingan antara pencapaian hasil dengan penggunaan sumber daya atau faktor produksi yang dipakai dengan menanamkan nilai-nilai kejujuran, sikap, kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang harus diberlakukan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja, Ardana et al (Surono, 2016:56).

Menurut George J. Washin yang diterjemahkan oleh Slamet Saksono, produktivitas memiliki dua komponen utama yaitu efisiensi dan efektivitas. Efektivitas mengukur tingkat sumber daya, orang, keuangan, dan lingkungan yang diperlukan untuk memenuhi tingkat layanan yang diperlukan, dan efektif dalam menentukan hasil kualitas layanan yang dicapai (Arsyad, 2015).

Menurut Manydarsyah (Suyitno, 2016), definisi produktivitas dikatakan sebagai konsep umum yang bertujuan untuk meningkatkan jumlah barang dan jasa

dengan menggunakan sumber daya. Sementara itu, Winardi mengatakan (Surono,2016) bahwa hasil pekerjaan adalah jumlah yang diperoleh karyawan atau bagian lain dari pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari pekerjaan atau produktivitas adalah hasil dari pekerjaan tersebut dengan kemampuan untuk memperoleh manfaat yang signifikan dari komponen dan struktur yang tersedia dengan menghasilkan hasil yang optimal.

2.1.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Terdapat faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Simanjuntak (2009:103), yaitu :

1. Pelatihan.

Pelatihan kerja untuk membekali karyawan dengan keterampilan yang tepat dan cara menggunakan alat kerja. Untuk ini, pelatihan kejuruan tidak diwajibkan untuk pelatihan, tetapi untuk memberikan wawasan pendidikan. karena pelatihan adalah pelatihan karyawan untuk mempelajari hal-hal yang benar, meminimalkan atau menghilangkan kesalahan yang dilakukan. Produktivitas bukanlah tentang peningkatan peralatan, tetapi tentang pengembangan staf yang penting. Dari hasil penelitiannya menyebutkan bahwa 75% peningkatan produktivitas disebabkan oleh peningkatan pelatihan dan pelatihan vokasi, kesehatan dan distribusi pekerjaan.

2. Mental dan kemampuan fisik

Kondisi mental dan fisik karyawan penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, karena karakteristik fisik dan mental karyawan sangat erat kaitannya dengan produktivitas karyawan

3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan antara pimpinan dengan bawahan memengaruhi kegiatan sehari-hari, apa yang dipikirkan pimpinan tentang bawahan, rentang orang yang memiliki kekuatan untuk menetapkan tujuan. mengaitkan sikap yang mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam pekerjaannya. Dengan demikian, jika karyawan di perlukan secara baik, karyawan akan terus melibatkan diri dengan baik dalam kegiatan perusahaan, sehingga akan memberikan dampak yang baik pada produktivitas kerja.

Menurut Tiffin dan Cormick (Siagian,2009: 103) masalah yang berkaitan dengan produktivitas dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Faktor yang terdapat dalam diri seseorang yaitu usia, semangat, tubuh manusia, dan motivasi.
2. Faktor di luar tubuh manusia, seperti ciri fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama bekerja, gaji, bentuk administrasi, lingkungan sosial, keluarga

Oleh karena itu, memperlakukan karyawan dengan baik oleh atasan maka akan tercipta hubungan antara karyawan dan pimpinan yang harmonis, sehingga akan berdampak pada tingginya produktivitas kerja.

2.1.11 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno, (2009: 104) Produktivitas penting bagi karyawan dalam perusahaan. Dari hasil pekerjaan tersebut diharapkan pekerjaan dapat terlaksana secara maksimal, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Komitmen karyawan berdasarkan ketrampilan dan profesionalisme bekerja. Ini akan memberi mereka kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

2. Memaksimalkan hasil yang dicapai

Mereka bekerja untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil akhirnya adalah sesuatu yang akan didengar oleh para pekerja, dan mereka yang menikmati hasil kerja tersebut. Jadi, sangat memungkinkan untuk memanfaatkan hasil kerja bagi mereka yang terlibat dalam pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini adalah upaya untuk menjadi lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari cara pengoperasian dan hasil yang dicapai satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Kembangkan diri Anda untuk meningkatkan efisiensi kerja. Anda dapat mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan harapan serta apa yang akan mereka capai. Karena tantangan yang semakin besar maka pembangunan

manusia sangat dibutuhkan. Begitu pula harapan untuk perbaikan, pada gilirannya adalah kebutuhan pegawai untuk memperbaiki diri.

5. Kualitas

Selalu berusaha meningkatkan kualitas lebih baik dulu. Kualitas merupakan hasil kerja yang mencerminkan kualitas hasil kerja karyawan. Jadi, meningkatkan kualitas adalah tentang menyediakan produk terbaik yang dapat menguntungkan perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dan semua sumber daya yang digunakan.

Inklusi dan keluar adalah aspek efektivitas yang paling mempengaruhi karyawan

2.1.12 Pengukuran Produktivitas

Menurut Muchdarsyah (suyitno,2016:64) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan-perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya dengan mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas,seksi,proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relative.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memutuskan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Menurut Henry Simamora (Suyitno,2016:65) factor-faktor yang digunakan dalam mengukur produktivitas kerja karyawan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

2.1.13 Manfaat Pengukuran Produktivitas

Menurut Muchdarsyah (suyitno,2016:65) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas karyawan
- b. Evaluasi produktivitas kerja karyawan digunakan untuk penyelesaian, misalnya : pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya : promosi, transfer dan demosi
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karier
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- g. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil

2.1.14 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Setyawan Suyitno, (2016) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang). Jumlah sampel dalam penelitiannya adalah 66 orang. menggunakan analisa regresi linier berganda. Dari

hasil penelitian ini, dimungkinkan untuk menghasilkan isu penting pengelolaan sumber daya manusia pada Ikatan BMT Indonesia di wilayah Semarang dengan mengakui bahwa pegawai kurang memperhatikan perbedaan jenis pimpinan, pemimpin harapan karyawan. metode untuk meningkatkan produktivitas. Remunerasi berdampak kecil pada produktivitas karyawan. Artinya kompensasi juga berbeda sehingga karyawan tidak memperhatikan faktor-faktor yang akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena mungkin tidak diharapkan. Oleh karena itu, budaya kepengurusan Ikatan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang harus terus dipertahankan dan ditingkatkan karena kuatnya penguasaan budaya pengelolaan terhadap produktivitas pegawai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memperkuat konsep budaya organisasi.

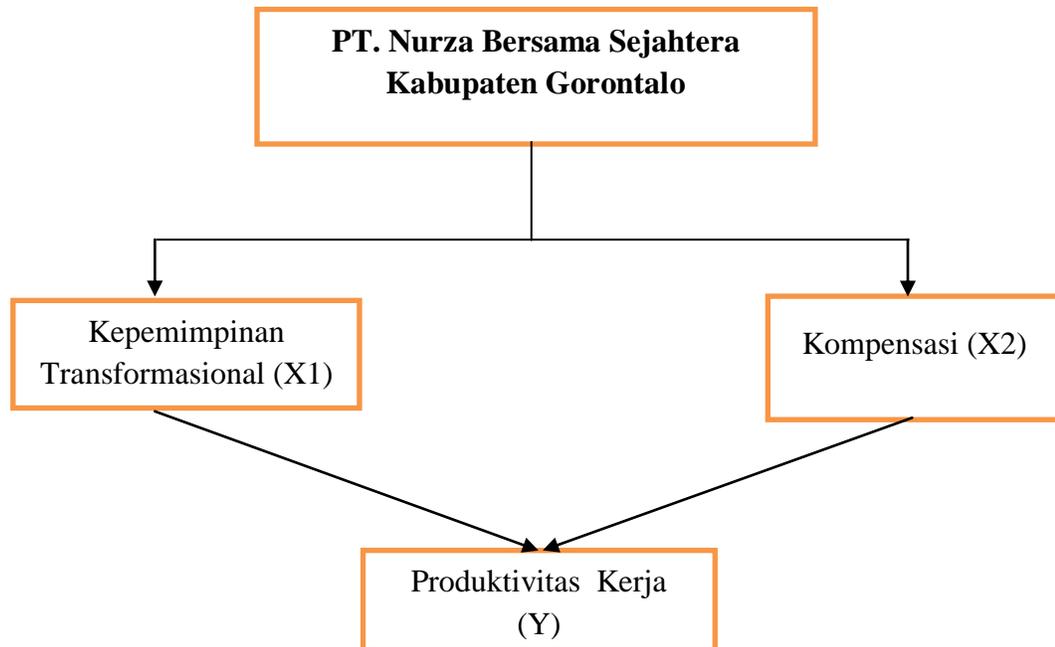
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ashar Arsyad, (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 45 karyawan (diambil semua). Menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap produksi karyawan. Ini berarti bahwa seorang pemimpin perubahan tidak selalu berdampak pada hasil tugas. Sekarang pemimpin perubahan tinggi atau rendah diwakili oleh pemimpin, manfaat karyawan masih tinggi. Motivasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Artinya motivasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja. Ini akan meningkatkan

motivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, semakin rendah motivasi karyawan, semakin kurang produktif pekerjaan tersebut.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Surono, (2016) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Muliapack Gravurindo Semarang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 orang responden. Menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ditemukan berpengaruh positif terhadap perubahan tipe perubahan kepemimpinan berdasarkan kondisi kerja karyawan PT Muliapack Gravurindo Semarang. Jika tipe perubahan leader ditingkatkan maka beban kerja karyawan akan meningkat. Perbedaan tipe tipe kepemimpinan perubahan, budaya organisasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja dan produktivitas kerja pada karyawan PT Muliapack Gravurindo Semarang. yang artinya ada pengaruh antara kepemimpinan perubahan, budaya organisasi dan etos kerja

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran****2.3 Hipotesis**

1. Kepemimpinan transformasional (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo
2. Kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo
3. Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah Kepempinan transformasional (X1) dan kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Desain dari penelitian merupakan suatu proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dengan kata lain desain penelitian mencakup pengumpulan data dan analisis data (Nazir, 2011). Melakukan perencanaan sebagai tahapan awal penelitian dimulai dengan mengadakan tindakan penyelidikan masalah hingga evaluasi terhadap apa saja yang telah dikerjakan dan memecahkan persoalan yang ditemukan. Dari penyelidikan akan diketahui jawaban dari hipotesis yang telah dibangun di awal dan menguji dari data-data yang ditemukan untuk mencari solusi dari permasalahan. Berdasarkan hal tersebut maka desain penelitian ini menggunakan desain penelitian data primer dan sekunder sebagaimana yang dikemukakan oleh Shah dalam Nazir, (2011). Desain penelitian ini bertujuan memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya, dan valid. Dalam proses pengumpulan data, peneliti melakukan pengumpulan data langsung dan dari data yang telah disediakan.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) yaitu Kepemimpinan transformasional (X1) dan Kompensasi (X2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Produktivitas kerja (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepemimpinan Transformasional (X1)	• Kharismatik	a. Tegas b. Konsisten c. Menghargai bawahan	Ordinal
	• Inspirasi	d. Inspirasi e. Motivasi	
	• Rangsangan Kecerdasan	f. Menodorong Kreatifitas g. Mendorong Inovasi	
	• Perhatian Individu	h. Mendengarkan aspirasi i. Melatih bawahan	
Kompensasi (X2)	Komponen-komponen Kompensasi	a. Gaji b. Upah c. Insentif d. Kompensasi tidak Langsung: asuransi dan tunjangan pensiun	Ordinal
Sumber: Variabel (X1): Arsyad, 2015:8 Variabel (X2): Rivai (2011:744)			

Variabel	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan • Meningkatkan hasil yang dicapai • Semangat kerja • Pengembangan diri • Mutu • Efisiensi 	Ordinal
Sumber Variabel Y : Sutrisno, (2009:104)		

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini pada setiap variabel baik independen maupun dependen, sebagai berikut

- Untuk variabel Kepemimpinan transformasional (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
- Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif
- Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang merupakan objek penelitian merupakan langkah penting dalam pengumpulan data untuk mengetahui karakteristik dari populasi. Pengujian hipotesis yang akan dilakukan tergantung dari data yang dikumpulkan dalam penelitian.

Objek penelitian yang dilakukan dalam pengumpulan data akan dihadapkan pada peristiwa atau kejadian-kejadian. Menurut Sugiyono (2010:61) dalam bukunya menyatakan bahwa populasi mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang melekat pada objek yang akan dipelajari dan kemudian dilakukan kesimpulan.

Dari pengertian populasi yang telah dijelaskan, maka pada penelitian ini populasi yang dimaksud seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo sebanyak 33 orang karyawan.

Tabel 3.3 Populasi

No	Jabatan	Jumlah
1	Pimpinan	1 orang
2	Administrasi	2 orang
3	Bagian Produksi	9 orang
4	Kontraktor	5 orang
5	Bagian Lahan	16 orang
	Jumlah	33 rang

2. Sampel

Karakteristik dari populasi dikatakan sebagai sampel. Pada umumnya, apabila jumlah populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajarinya dikarenakan keterbatasan peneliti maka ditarik sampel (Sugiyono, 2010:62).

Sampel yang tepat merupakan cerminan dari karakteristik populasi, tergantung dari penggunaan metode dalam menarik sebuah sampel dan menentukan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, yaitu jumlah sampel dalam penelitian kurang dari 100 (Husein, 2004:10). Dari penjelasan diatas maka dengan ini penulis melakukan pengambilan sampel dimana jumlah dari populasi dijadikan keseluruhan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo. Dalam penelitian ini Pimpinan tidak dimasukkan dalam sampel.

3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk bilangan tang memiliki sifat yang bervariasi. Kuesioner merupakan data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini yang diisi atau disebarkan kepada responden
- b. Data kualitatif adalah data yang menunjukkan ciri, sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi tempat penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden. Dalam hal ini data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah. Dalam hal ini data sekunder diperoleh dalam bentuk sejarah dan struktur organisasi PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- b. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan untuk data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah karyawan pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo
- c. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang digunakan untuk membahas dan menghasilkan berbagai tanggapan dari responden.

Untuk mendapatkan data yang baik karena mendekati kenyataan (tujuan) maka perlu diketahui bahwa suatu alat ukur itu akurat dan handal. Perlu juga diketahui bahwa alat ukur itu benar dan dapat diandalkan. , sebelum digunakan alat tersebut harus diuji keakuratan dan keandalannya dalam penggunaannya sehingga diperoleh hasil yang diinginkan.

1. Uji Validitas

Uji validitas peralatan dengan menguji validitas konstruksi (konstruksi bersertifikat), dapat digunakan dengan pendapat ahli (keputusan ahli), mengikuti konstruksi peralatan dan ahli oleh meminta pendapatnya tentang instrumen kompilasi. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010:19) mengatakan bahwa instrumen yang digunakan penting untuk diujicobakan pada responden yang dijadikan sampel, dengan cara mengumpulkan data kemudian mentabulasikannya dan setelah itu dilakukan pengujian validitas yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validasi dilakukan dengan menghitung setiap pernyataan dan skor total untuk setiap variabel. Juga dengan menyediakan terjemahan perkalian agregat. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Di antara temuan, analisis teknis untuk menentukan validitas properti ini adalah metode yang paling banyak digunakan hingga saat ini. Selain itu, saat menjelaskan perkalian agregat, Masrun mengatakan “Hal-hal yang memiliki kriteria (kriteria) dan tingkat koherensi yang tinggi, menunjukkan bahwa sifat-sifat ini juga sangat penting.. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$ ”. Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

2. Uji Reliabilitas

bukti kejelasan yang dapat diandalkan untuk apa pun yang akan digunakan sebagai alat pengumpulan data karena merupakan alat yang baik. Alat terbaik adalah tidak tergoda untuk memaksa responden memilih beberapa jawaban. Alat yang andal pasti akan menghasilkan data yang andal. Jika informasi itu benar menurut kebenaran, tidak peduli berapa kali diambil, itu akan tetap sama. Untuk menghitung

uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghozali (2005:45) dengan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghazali, 2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

- Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
- Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.

- Membuat proporsi kumulatif .
- Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
- Menghitung nilai skala dengan rumus

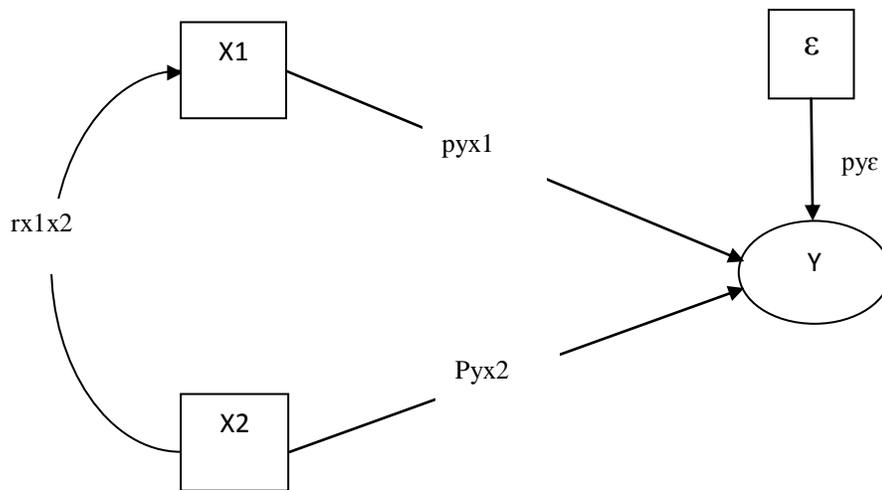
$$\text{Skala (i)} = \frac{Z \text{ riil (i-1)} - Z \text{ riil (i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{prop Kum (i-1)}}$$

- Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.7 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



GAMBAR 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

Di mana :

X1 : Kepemimpinan Transformasional

X2 : Kompensasi

Y : Produktivitas Kerja

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub

variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X_1 , X_2 tetapi ada variabel epselon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktual, yaitu :
2. $Y = \beta_{YX_1} + \beta_{YX_2} + \beta_{Y\epsilon}$
3. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 , dan Y
4. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
5. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
6. Menghitung koefisien jalur β_{yx_i} ($i = 1, 2, 3$ dan 4)
7. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y
8. Hitung pengaruh variabel lain ($\beta_{y\epsilon}$)
9. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
10. Menguji Koefisien Jalur
11. Analisis data menggunakan alat bantu SPSS Versi 20.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo.

PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo merupakan salah satu perusahaan yang terletak di Desa Tridharma, Kecamatan Pulubala, Kabupaten Gorontalo. PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri tepung merek Topioka. Perusahaan ini bertanggung jawab dalam mengelolah pasokan umbi singkong dari masyarakat, dengan nilai ekonomi yang lebih tinggi karena diolah dalam bentuk tepung tapioka. Hasil olahan berupa tepung tapioka pun menjadi salah satu pendapatan daerah, yang diekspor ke berbagai Negara dan berbagai daerah. Seperti ke Jerman, Singapura, dan wilayah negara lainnya. Awalnya terbentuknya perusahaan ini dilihat dari letak industri dimana provinsi gorontalo memiliki komoditi singkong terbanyak.

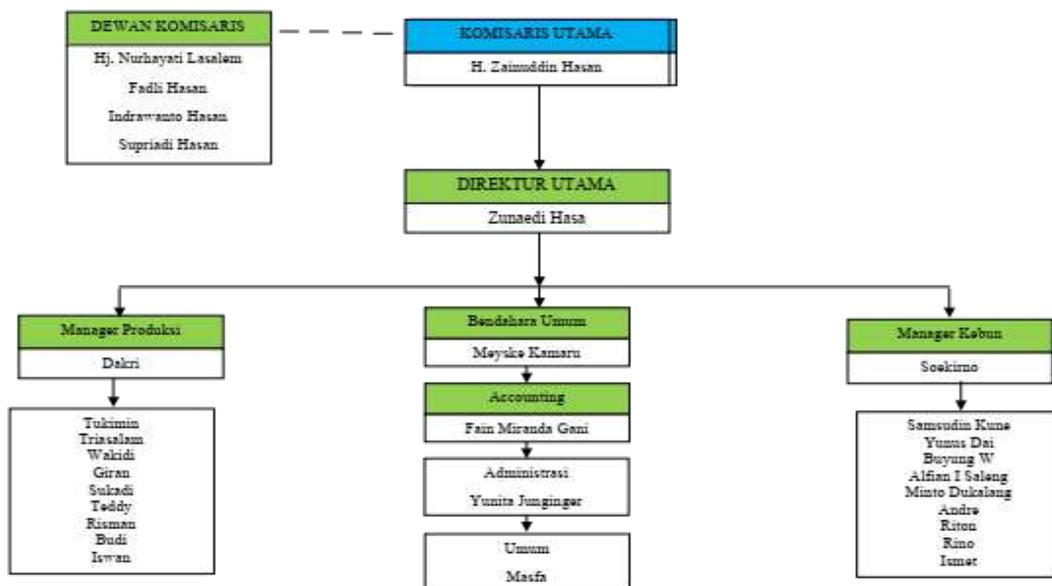
Kata “Nurza” diambil dari jorgan untuk keluarga sebagai pemilik perusahaan ubi, “Bersama Sejahtera” diambil dari apa yang menjadi visi dan misi dari perusahaan ini, yang artinya bagaimana perusahaan ini sebagai sektor yang mampu memberikan kesejahteraan masyarakat terutama kepada petani- petani di wialyah Gorontal. PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo sudah beroperasi selama 2 tahun, pertama kali didirikan pada 22- Mei- 2017

dan berusaha untuk menghasilkan beberapa produk lainnya yang berbahan dasar dari singkong

4.1.2 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo sebagaimana pada gambar berikut ini

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan dari jumlah sampel yang diambil dari seluruh populasi sebanyak 32 responden pada karyawan PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo terjaring data yang variatif, khususnya data identitas responden yang meliputi: jenis

kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan. Adapun distribusi responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan berikut ini.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai responden. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	21	65.6
Perempuan	11	34.4
Jumlah	32	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang atau 65,6% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang atau 34,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak dalam penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia Responden

Usia responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai tingkat umur responden. Adapun karakteristik responden menurut tingkat usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17 - 25 Tahun	10	31.3
26 - 35 Tahun	13	40.6
36 - 50 Tahun	8	25.0
di atas 50 tahun	1	3.1
Jumlah	32	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang usianya 17 – 25 Tahun yaitu sebanyak 10 orang atau sekitar 31,3%, jumlah responden yang usianya 26 - 35 tahun sebanyak 13 orang atau 40,6%, jumlah responden yang usianya 36 - 50 tahun sebanyak 8 orang atau 25%, dan jumlah responden yang usianya di atas 50 Tahun sebanyak 1 orang atau 3,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah yang memiliki tingkat usia 26 - 35 tahun.

3. Lama Bekerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan lama bekerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
Dibawah 1 Tahun	3	9.4
1 - 2 Tahun	9	28.1
3 - 4 Tahun	13	40.6
5 Tahun Ke atas	7	21.9
Jumlah	32	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja. Dimana responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 3

orang atau 9,4%, responden dengan lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 9 orang atau 28,1%, responden dengan lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 13 orang atau 40,6%, dan responden dengan lama bekerja 5 tahun ke atas sebanyak 7 orang atau 21,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan lama bekerja 3 - 4 tahun.

4. Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	21	65.6
Diploma	4	12.5
Sarjana	7	21.9
Magister	0	0.0
Jumlah	32	100.0

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Dari tabel diatas, dapat menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan. Dimana responden yang tingkat pendidikannya SLTA sebanyak 21 orang atau 65,6%, responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 4 orang atau 12,5%, dan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 7 orang atau 21,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK.

4.2.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan kompensasi yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Bobot Jumlah skor tertinggi} & : 5 \times 1 \times 32 = 160 \\ \text{Bobot Jumlah skor rendah} & : 1 \times 1 \times 32 = 32 \\ \text{Rentang skala} & : \frac{160-32}{5} = 25,6 \text{ dibulatkan menjadi } 26 \end{aligned}$$

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
32 - 58	Sangat Rendah
59 - 85	Rendah
86 - 112	Sedang
113 - 139	Tinggi
140 - 166	Sangat Tinggi

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 32 responden yang ditetapkan sebagai sampel data dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kepemimpinan transformasional (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Transformasional (X1)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	2	4	6.3	2	4	6.3	2	4	6.3
3	18	54	56.3	15	45	46.9	17	51	53.1
4	9	36	28.1	12	48	37.5	10	40	31.3
5	3	15	9.4	3	15	9.4	3	15	9.4
Σ	32	109	100	32	112	100	32	110	100
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		

Bobot	Item								
	X1.4			X1.5			X1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	1	2	1.8
3	18	54	56.3	18	54	56.3	18	54	56.3
4	11	44	34.4	11	44	34.4	10	40	31.3
5	3	15	22.3	3	15	24.3	3	15	24.3
Σ	32	113	100	32	113	100	32	111	100
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		

Bobot	Item								
	X1.7			X1.8			X1.9		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	3.1	2	4	6.3	3	6	9.4
3	18	54	56.3	18	54	56.3	15	45	46.9
4	10	40	31.3	9	36	28.1	12	48	37.5
5	3	15	9.4	3	15	9.4	2	10	6.3
Σ	32	111	100	32	109	100	32	109	100
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan transformasional (X1) responden yang menjawab item pertanyaan X1.1 berada pada kategori rendah dengan nilai skor 109, responden yang menjawab item pertanyaan X1.2 berada pada kategori sedang dengan nilai skor 112, responden yang menjawab item pertanyaan X1.3 berada pada kategori sedang dengan nilai skor 111, responden yang menjawab item pertanyaan X1.4 yaitu berada pada kategori sedang dengan nilai skor 113, responden yang menjawab item pertanyaan X1.5 yaitu berada pada kategori sedang dengan nilai skor 113, responden yang menjawab item pertanyaan X1.6 yaitu berada pada kategori sedang dengan nilai skor 111, responden yang menjawab item pertanyaan X1.7 yaitu berada pada kategori sedang dengan nilai skor 111, responden yang menjawab item pertanyaan X1.8 yaitu berada pada kategori sedang dengan nilai skor 109, dan responden yang menjawab item pertanyaan X1.9 yaitu berada pada kategori sedang dengan nilai skor 109.

2. Kompensasi (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel kompensasi (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kompensasi (X1)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	0	0	0.0	1	2	3.1	1	2	3.1
3	18	54	56.3	17	51	53.1	18	54	56.3
4	11	44	34.4	11	44	34.4	10	40	31.3
5	3	15	9.4	3	15	9.4	3	15	9.4
Σ	32	113	100	32	112	100	32	111	100
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		

Bobot	Item					
	X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0
2	1	2	3.1	1	2	3.1
3	19	57	59.4	18	54	56.3
4	9	36	28.1	11	44	34.4
5	3	15	24.3	2	10	24.3
Σ	32	108	100	32	110	100
Kategori	Sedang			Sedang		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa kompensasi (X2) responden yang menjawab item pertanyaan X2.1 berada pada kategori sedang dengan nilai skor 113, responden yang menjawab item pertanyaan X2.2 berada pada kategori sedang dengan nilai skor 112, responden yang menjawab item pertanyaan X2.3 berada pada kategori sedang dengan nilai skor 111, responden yang menjawab item pertanyaan X2.4 berada pada kategori sedang dengan nilai skor 108, dan

responden yang menjawab item pertanyaan X2.5 berada pada kategori sedang dengan nilai skor 110.

3. Produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel produktivitas kerja (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Produktivitas kerja (Y)

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	3.1	1	2	3.1	2	4	6.3
3	18	54	56.3	18	54	56.3	18	54	56.3
4	10	40	31.3	10	40	31.3	9	36	28.1
5	3	15	9.4	3	15	9.4	3	15	9.4
Σ	32	111	100	32	111	100	32	109	100
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		

Bobot	Item								
	Y1.4			Y1.5			Y1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
2	1	2	3.1	0	0	0.0	1	2	3.1
3	19	57	59.4	19	57	59.4	19	57	59.4
4	10	40	31.3	11	44	34.4	10	40	31.3
5	2	10	6.3	2	10	6.3	2	10	6.3
Σ	32	109	100	32	111	100	32	109	100
Kategori	Sedang			Sedang			Sedang		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa produktivitas kerja (Y) responden yang menjawab item pertanyaan Y1.1 berada pada kategori rendah dengan nilai skor 111, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.2 berada pada kategori sedang dengan nilai skor 111, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.3 berada pada kategori sedang dengan nilai skor 109, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.4 yaitu berada pada kategori sedang dengan nilai skor 109, responden yang menjawab item pertanyaan Y1.5 yaitu berada pada kategori sedang dengan nilai skor 111, dan responden yang menjawab item pertanyaan Y1.6 yaitu berada pada kategori sedang dengan nilai skor 109.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pertanyaan atau kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah daftar pernyataan yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya.

Sedangkan, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 32 responden.

1. Uji validitas dan reliabilitas Kepemimpinan transformasional (X1)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0.886	0.349	Valid	0,801	> 0,6 = reliable
X1-2	0.754	0.349	Valid		
X1-3	0.872	0.349	Valid		
X1-4	0.805	0.349	Valid		
X1-5	0.805	0.349	Valid		
X1-6	0.802	0.349	Valid		
X1-7	0.802	0.349	Valid		
X1-8	0.886	0.349	Valid		
X1-9	0.139	0.349	Tidak valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa terdapat satu item pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1) yang menunjukkan hasil yang tidak valid yaitu pertanyaan X1-9. Sedangkan sisanya menunjukkan hasil yang valid. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,349) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan mengeluarkan item yang tidak valid, sehingga diperoleh nilai koefisien alphanya sebesar 0,801 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti delapan item pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah valid dan reliable

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kompensasi (X2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0.850	0.349	Valid	0,885	> 0,6 = reliable
X2-2	0.782	0.349	Valid		
X2-3	0.868	0.349	Valid		
X2-4	0.819	0.349	Valid		
X2-5	-0.068	0.349	Tidak valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa terdapat satu item pernyataan untuk variabel kompensasi (X2) yang tidak valid yaitu pertanyaan X2-5, sedangkan sisanya menunjukkan hasil yang valid. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,349) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Selanjutnya, item pertanyaan yang tidak valid dikeluarkan, kemudian dilakukan pengujian reliabilitas instrument, dimana hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien alphanya sebesar 0,885 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti item pernyataan untuk variabel kompensasi adalah valid dan reliable.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Produktivitas kerja (Y)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Produktivitas kerja (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0.609	0.349	Valid	0,605	> 0,6 = reliable
Y1-2	0.703	0.349	Valid		
Y1-3	0.636	0.349	Valid		
Y1-4	0.542	0.349	Valid		
Y1-5	0.467	0.349	Valid		
Y1-6	0.501	0.349	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel produktivitas kerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item lebih besar dari r_{table} (0,349) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,821 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel produktivitas kerja adalah valid dan reliable.

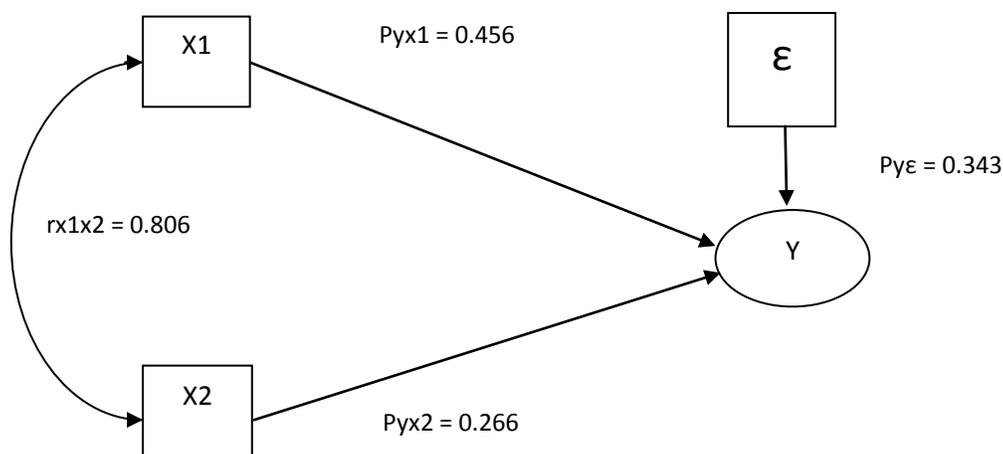
4.2.4 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan

data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0.456X_1 + 0.266X_2 + 0.343\varepsilon$$

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.1 Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara kepemimpinan transformasional (X1) dengan kompensasi (X2) sebesar 0.806 dengan tingkat hubungan kuat atau tinggi (*Tabel 3.2 Koefisien Korelasi*). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) terhadap produktivitas kerja sebesar 0.456 atau 45.6%, dan kompensasi (X2) dengan nilai sebesar 0.266 atau 26.6%.

Pengaruh simultan kepemimpinan transformasional (X1) dan kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,657 atau 65.7%, sedangkan sisanya sebesar 0.343 atau 34.3% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh X1 dan X2, terhadap Produktivitas kerja (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² _{y x1x2x3x4})
		Langsung	Total	
X1	0.456	0.456	45.6%	
X2	0.266	0.266	26.6%	
ϵ	0.343	0.343	34.3%	
X1 dan X2				0.657 (65,7%)

Sumber : Hasil olahan data 2020

4.2.5 Pengujian Hipotesis

4.2.5.1 Kepemimpinan transformasional (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y)

Hasil uji statistik kepemimpinan transformasional (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) dapat di lihat dari Hasil uji F_{hitung} yang menunjukkan hasil sebesar 27.754 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.320 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27.754 > 3.320$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai

$\text{sig} < 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

4.2.5.2 Kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.456 atau 45.6% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan diterima.

4.2.6 Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa kompensasi (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0.266 atau 26.6% dengan nilai sig sebesar 0,010, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,010 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Kepemimpinan transformasional (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y)

Besarnya kontribusi pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo, dimana bila kepemimpinan transformasional dan kompensasi meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo.

Kepemimpinan PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo menjadi hal yang sangat penting. Jika diibaratkan sebuah kapal yang tanpa seorang kapten maka bisa saja kapal ini akan salah arah dan bisa saja kandas di karang. Salah satu tipe kepemimpinan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo sangat dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, kepemimpinan tersebut terlihat dari pimpinan dalam menciptakan hubungan yang erat dengan karyawan yang ada di PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo, sehingga karyawan. Begitupun dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Pemberian kompensasi pada karyawan menjadi hal yang sangat mendasar yang perlu di perhatikan oleh PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten

Gorontalo. Karena dengan pemberian kompensasi yang konsisten dapat membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja, karena tujuan pemberian kompensasi adalah untuk membuat karyawan puas dalam bekerja, sehingga produktivitasnya meningkat.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Emery dan Barker (Permata Sari, 2014: 1986) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong bawahan untuk bekerja dengan memberdayakan orang di bawahnya untuk dan dengan sengaja merangsang mental, selain itu pemimpin transformasional mendorong karyawannya untuk mengambil tanggung jawab secara mandiri, praktik ini akan meningkatkan tingkat keberhasilan dan kesejahteraan karyawannya

Terkait pemberian kompensasi yang mendorong produktivitas karyawan juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo (2003: 181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Setyawan Suyitno, (2016) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4.3.2 Kepemimpinan Transformasional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y)

Kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo, dimana bila kepemimpinan transformasional ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Selain itu, variabel Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih tinggi dibanding dengan variabel kompensasi.

Pengaruh kepemimpinan transformasional yang tinggi pada perusahaan PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo dikarenakan pimpinan memiliki sikap yang tegas kepada bawahan, konsisten dengan aturan maupun perintah yang diberikan tanpa membedakan karyawan, namun sikap yang tegas dan konsisten, pimpinan sangat menghargai bawahannya atau karyawannya. Selain itu, pimpinan PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo selalu menjadi inspirasi dari setiap bawahan dan selalu memberikan motivasi kepada karyawannya, mendorong dan merangsang karyawannya agar terus memiliki kreativitas dalam bekerja. Dan yang terpenting, pimpinan PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo selalu memberikan ruang untuk mendengarkan keluhan bawahannya, siapa saja karyawan bisa menemui pimpinan untuk menyampaikan masukan maupun aspirasinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins (Arsyad, 2015:2), bahwa kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang

memberikan rangsangan emosional individual, menggugah pikiran dan pengaruh terhadap organisasi. Ketika para pemimpin mengubah pekerjaan mereka, mereka mencoba untuk mengangkat karyawan mereka dengan menyerukan nilai-nilai moral dan etika yang lebih tinggi seperti kebebasan, keadilan dan kemanusiaan, bukan hanya perasaan batin, seperti keserakahan, kecemburuan, atau kebencian. Pengikut kepemimpinan transformasional memiliki rasa kepercayaan, pujian, kejujuran, dan rasa hormat terhadap kepemimpinan, dan mereka bersedia melakukan lebih dari yang diharapkan. Semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki pemimpin transformasional, maka semakin mudah melaksanakan pekerjaannya secara cepat dalam mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan produktivitas oleh karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Surono, (2016) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

4.3.3 Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dimana bila kompensasi dinaikkan maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo akan meningkat. Selain itu, variabel kompensasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap produktivitas kerja karyawan

Pengaruh kompensasi yang rendah ini sebagaimana dari fakta di lapangan bahwa belum maksimalnya pemberian kompensasi dari perusahaan kepada karyawan di PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo. Dimana perusahaan hanya memberikan gaji dan upah. Gaji karyawan di PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo dibayarkan setiap bulannya, dan upah di bayarkan tidak menentu tergantung dari adanya tambahan pekerjaan. Selain itu, untuk insentif dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi dan tunjangan karyawan itu hanya diberikan kepada karyawan dan posisi tertentu, namun kebanyakan karyawan yang tidak mendapatkan insenti, asuransi, dan tunjangan pension. Bahkan untuk memperoleh cutipun karyawan kesulitan untuk mendapatkannya. Oleh karena itu, dengan kondisi tersebut membuat kompensasi berpengaruh rendah terhadap produktivitas karyawan di PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo.

Sebagaimana arahan dari teori yang dikemukakan oleh Sutrisno, (Setiawan, 2016: 7959) bahwa pemberian kompensasi yang adil tidak hanya mempengaruhi karakteristik pegawai, tetapi juga mendorong pegawai untuk bekerja keras dan memiliki tujuan. Hal yang sama di kemukakan oleh Rivai (2011:743) bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah memberikan penghargaan kepada perilaku karyawan sesuai yang diinginkan oleh rganisasi. Lebih lanjut, Rivai (2011:744) mengatakan bahwa setiap perusahaan berbeda dalam menilai kompensasi, namun pada umumnya

kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berupa gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Andi Setyawan Suyitno, (2016) mengemukakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo
2. Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo agar meningkatkan pemberian kompensasi kepada karyawan, karena dari hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap produktivitas karyawan.

2. Disarankan PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo agar tetap mempertahankan kepemimpinan transformasional, karena dari hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh tinggi terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang produktivitas kerja karyawan dengan meneliti variabel lain seperti motivasi karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, Ashar. Dkk. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar, 2004, *Metode Penelitian Unutuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Kurniawan, Defy. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia*. Program Studi Manajemen –Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Permata Sari, Anak Agung Mirah. Dkk. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Legian Village Hotel Bali*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 3, No. 7.
- Riduwan. 2008. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfa Beta
- Rivai Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT. Refika Aditama. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Setiawan, Kadek Ary. Dkk. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Bandung*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 201 6:7956-7983 ISSN: 2302-8912
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Simanjuntak, Payaman J.2009. *Manajmen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : FE UI
- Sudjana.2005. *Metode Statistika Edisi ke-*. Bandung : Tarsito
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta

- Surono. dkk. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Muliapack Gravurindo Semarang*. Journal of Management Vol.02 No.02.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suyitno Andi Setiyawan. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perhimpunan BMT Indonesia Di Kabupaten Semarang)*. Among Makarti Vol.9 No.18, Desember.

Lampiran 1 : Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenankan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Manajemen, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/ibu sdr(i).

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Data Responden

Identitas Responden:

- a. Jenis kelamin :
- Pria :
- Wanita :
- b. Usia :
- c. Lama Bekerja :
- < 1 Tahun : 5 > tahun :
- 1 – 2 Tahun :
- 3 – 4 tahun :
- d. Tingkat Pendidikan:
- SMA/SMK :
- Diploma :
- Sarjana :
- Magister :

2. Petunjuk pengisian kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda cek list (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut:

Pernyataan	Ket.	Skor
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak setuju	TS	2
Sangat tidak setuju	STS	1

**B. DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan di tempat kerja Anda tegas dalam mengambil keputusan					
2	Keputusan yang diambil Pimpinan di tempat kerja Anda konsisten dijalankan					
3	Pimpinan di tempat kerja Anda menghargai bawahannya					
4	Pimpinan di tempat kerja Anda membuat karyawan terinspirasi					
5	Pimpinan di tempat kerja Anda membuat karyawan termotivasi					
6	Pimpinan di tempat kerja Anda mendorong kreatifitas karyawan					
7	Pimpinan di tempat kerja Anda mendorong inovasi karyawan					
8	Pimpinan di tempat kerja Anda mendengarkan aspirasi bawahannya					
9	Pimpinan di tempat kerja Anda melatih bawahannya untuk menjadi pemimpin					

KOMPENSASI (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Kompensasi berupa gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kesepakatan kerja					
2	Perusahaan memberikan upah kerja di luar dari gaji					
3	Perusahaan memberikan insentif kepada					

	karyawannya					
4	Perusahaan memberikan kompensasi tidak langsung berupa asuransi kesehatan					
5	Perusahaan memberikan kompensasi tidak langsung berupa jaminan hari tua					

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan memiliki kemampuan melaksanakan tugas yang diberikan					
2	Karyawan meningkatkan hasil kerja dari hasil kerja yang sebelumnya					
3	Karyawan memiliki semangat dalam bekerja					
4	Karyawan mengikuti pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja					
5	Karyawan meningkatkan mutu kerja dari yang sebelumnya					
6	Setiap Pekerjaan dapat dilakukan secara efisien					

Lampiran 2. Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

No.Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	31
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	30
5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	33
6	4	4	3	3	3	4	4	4	3	32
7	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
8	3	4	3	3	3	3	4	3	3	29
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
10	3	4	3	3	3	4	4	3	4	31
11	4	4	4	3	3	3	3	4	3	31
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
13	3	4	3	3	3	3	3	3	4	29
14	3	4	4	3	3	4	4	3	5	33
15	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
16	4	3	3	3	3	3	3	4	3	29
17	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
19	3	4	4	3	3	4	3	3	3	30
20	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
21	3	3	3	4	4	3	4	3	4	31
22	4	4	3	4	4	3	3	4	3	32
23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28
24	3	3	4	3	3	3	3	3	5	30
25	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
27	3	3	4	4	4	3	3	3	4	31
28	4	4	4	4	4	3	4	4	2	33
29	2	2	3	3	3	3	3	2	4	25
30	3	4	3	3	3	4	3	3	2	28
31	2	2	2	3	3	2	3	2	3	22
32	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25

Data Interval Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Succesive Interval

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
4.604	4.604	4.554	3.220	3.178	5.028	5.028	4.631	3.543	38.392
2.460	3.530	2.444	1.000	1.000	3.968	3.968	2.476	3.543	24.389
3.543	3.530	3.502	2.171	2.152	3.968	2.814	3.570	2.460	27.710
2.460	2.444	2.444	2.171	2.152	2.814	3.968	2.476	2.460	23.389
3.543	2.444	3.502	2.171	2.152	2.814	2.814	3.570	3.543	26.553
3.543	3.530	2.444	1.000	1.000	3.968	3.968	3.570	2.460	25.483
2.460	2.444	2.444	1.000	1.000	2.814	2.814	2.476	3.543	20.995
2.460	3.530	2.444	1.000	1.000	2.814	3.968	2.476	2.460	22.152
3.543	2.444	3.502	2.171	2.152	3.968	3.968	3.570	3.543	28.861
2.460	3.530	2.444	1.000	1.000	3.968	3.968	2.476	3.543	24.389
3.543	3.530	3.502	1.000	1.000	2.814	2.814	3.570	2.460	24.233
3.543	2.444	3.502	2.171	2.152	3.968	3.968	3.570	3.543	28.861
2.460	3.530	2.444	1.000	1.000	2.814	2.814	2.476	3.543	22.081
2.460	3.530	3.502	1.000	1.000	3.968	3.968	2.476	4.604	26.508
4.604	4.604	4.554	3.220	3.178	5.028	5.028	4.631	2.460	37.309
3.543	2.444	2.444	1.000	1.000	2.814	2.814	3.570	2.460	22.089
2.460	2.444	2.444	2.171	2.152	2.814	2.814	2.476	2.460	22.235
2.460	2.444	2.444	1.000	1.000	2.814	2.814	2.476	3.543	20.995
2.460	3.530	3.502	1.000	1.000	3.968	2.814	2.476	2.460	23.210
2.460	2.444	2.444	2.171	2.152	2.814	2.814	2.476	2.460	22.235
2.460	2.444	2.444	2.171	2.152	2.814	3.968	2.476	3.543	24.472
3.543	3.530	2.444	2.171	2.152	2.814	2.814	3.570	2.460	25.498
2.460	2.444	2.444	1.000	1.000	3.968	2.814	2.476	2.460	21.066
2.460	2.444	3.502	1.000	1.000	2.814	2.814	2.476	4.604	23.114
4.604	4.604	4.554	3.220	3.178	5.028	5.028	4.631	2.460	37.309
2.460	2.444	1.000	1.000	1.000	2.814	2.814	2.476	2.460	18.468
2.460	2.444	3.502	2.171	2.152	2.814	2.814	2.476	3.543	24.376
3.543	3.530	3.502	2.171	2.152	2.814	3.968	3.570	1.000	26.250
1.000	1.000	2.444	1.000	1.000	2.814	2.814	1.000	3.543	16.615
2.460	3.530	2.444	1.000	1.000	3.968	2.814	2.476	1.000	20.692
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.814	1.000	2.460	12.274
2.460	2.444	2.444	1.000	1.000	2.814	1.000	2.476	1.000	16.638

Data Ordinal Variabel Kompensasi (X2)

No.Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
1	5	5	5	5	3	23
2	3	3	4	4	4	18
3	4	4	3	3	3	17
4	4	3	3	3	4	17
5	4	4	4	4	4	20
6	3	4	4	3	3	17
7	3	3	3	4	3	16
8	3	3	3	3	4	16
9	4	4	4	4	3	19
10	3	3	3	3	3	15
11	3	3	3	3	4	16
12	4	4	4	3	3	18
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	4	5	18
15	5	5	5	5	2	22
16	3	2	3	2	4	14
17	4	4	3	4	3	18
18	3	3	4	3	4	17
19	3	4	3	3	3	16
20	4	3	3	3	4	17
21	4	4	4	4	3	19
22	4	3	4	3	4	18
23	3	4	3	3	3	16
24	3	3	3	4	5	18
25	5	5	5	5	3	23
26	3	3	3	3	3	15
27	4	3	4	3	4	18
28	4	4	4	3	4	19
29	3	4	3	4	3	17
30	3	3	2	3	3	14
31	3	3	3	3	3	15
32	3	3	3	3	3	15

Data Interval Variabel Kompensasi (X2)

Successive Interval

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
4.707	4.440	4.529	4.951	2.747	21.374
2.601	2.356	3.540	3.991	3.873	16.361
3.681	3.388	2.507	2.895	2.747	15.217
3.681	2.356	2.507	2.895	3.873	15.312
3.681	3.388	3.540	3.991	3.873	18.472
2.601	3.388	3.540	2.895	2.747	15.170
2.601	2.356	2.507	3.991	2.747	14.202
2.601	2.356	2.507	2.895	3.873	14.232
3.681	3.388	3.540	3.991	2.747	17.345
2.601	2.356	2.507	2.895	2.747	13.106
2.601	2.356	2.507	2.895	3.873	14.232
3.681	3.388	3.540	2.895	2.747	16.249
2.601	2.356	2.507	2.895	2.747	13.106
2.601	2.356	2.507	3.991	4.951	16.406
4.707	4.440	4.529	4.951	1.000	19.627
2.601	1.000	2.507	1.000	3.873	10.982
3.681	3.388	2.507	3.991	2.747	16.313
2.601	2.356	3.540	2.895	3.873	15.265
2.601	3.388	2.507	2.895	2.747	14.137
3.681	2.356	2.507	2.895	3.873	15.312
3.681	3.388	3.540	3.991	2.747	17.345
3.681	2.356	3.540	2.895	3.873	16.344
2.601	3.388	2.507	2.895	2.747	14.137
2.601	2.356	2.507	3.991	4.951	16.406
4.707	4.440	4.529	4.951	2.747	21.374
2.601	2.356	2.507	2.895	2.747	13.106
3.681	2.356	3.540	2.895	3.873	16.344
3.681	3.388	3.540	2.895	3.873	17.376
2.601	3.388	2.507	3.991	2.747	15.233
2.601	2.356	1.000	2.895	2.747	11.598
2.601	2.356	2.507	2.895	2.747	13.106
2.601	2.356	2.507	2.895	2.747	13.106

Data Ordinal Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No.Resp	Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	Total
1	5	5	5	4	4	4	27
2	4	4	3	3	3	4	21
3	4	3	4	3	3	3	20
4	3	4	3	4	4	3	21
5	3	3	4	4	4	4	22
6	4	4	4	3	3	3	21
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	4	3	4	4	4	22
9	4	4	4	3	3	4	22
10	4	4	3	3	3	3	20
11	3	3	4	4	4	4	22
12	4	4	4	3	3	3	21
13	3	3	3	3	3	4	19
14	4	4	3	5	5	5	26
15	5	5	5	3	3	3	24
16	3	3	4	3	4	3	20
17	3	3	3	4	3	3	19
18	3	3	3	3	3	4	19
19	4	3	3	3	4	3	20
20	3	3	3	4	4	3	20
21	3	4	3	4	3	3	20
22	3	3	4	3	3	4	20
23	4	3	3	3	4	3	20
24	3	3	3	5	5	5	24
25	5	5	5	3	3	3	24
26	3	3	3	4	3	3	19
27	3	3	3	4	4	3	20
28	3	4	4	3	3	3	20
29	3	3	2	2	3	4	17
30	4	3	3	3	3	2	18
31	2	3	2	3	4	3	17
32	3	2	3	3	3	3	17

Data Interval Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Successive Interval						
Y1 1	Y1 2	Y2 1	Y2 2	Y3 1	Y3 2	Total
4.880	4.732	4.604	3.951	2.107	3.763	24.037
3.858	3.682	2.476	2.847	1.000	3.763	17.625
3.858	2.585	3.556	2.847	1.000	2.649	16.494
2.781	3.682	2.476	3.951	2.107	2.649	17.645
2.781	2.585	3.556	3.951	2.107	3.763	18.742
3.858	3.682	3.556	2.847	1.000	2.649	17.591
2.781	2.585	2.476	2.847	1.000	2.649	14.337
2.781	3.682	2.476	3.951	2.107	3.763	18.759
3.858	3.682	3.556	2.847	1.000	3.763	18.705
3.858	3.682	2.476	2.847	1.000	2.649	16.511
2.781	2.585	3.556	3.951	2.107	3.763	18.742
3.858	3.682	3.556	2.847	1.000	2.649	17.591
2.781	2.585	2.476	2.847	1.000	3.763	15.451
3.858	3.682	2.476	4.951	3.047	4.784	22.798
4.880	4.732	4.604	2.847	1.000	2.649	20.712
2.781	2.585	3.556	2.847	2.107	2.649	16.524
2.781	2.585	2.476	3.951	1.000	2.649	15.442
2.781	2.585	2.476	2.847	1.000	3.763	15.451
3.858	2.585	2.476	2.847	2.107	2.649	16.521
2.781	2.585	2.476	3.951	2.107	2.649	16.548
2.781	3.682	2.476	3.951	1.000	2.649	16.539
2.781	2.585	3.556	2.847	1.000	3.763	16.531
3.858	2.585	2.476	2.847	2.107	2.649	16.521
2.781	2.585	2.476	4.951	3.047	4.784	20.624
4.880	4.732	4.604	2.847	1.000	2.649	20.712
2.781	2.585	2.476	3.951	1.000	2.649	15.442
2.781	2.585	2.476	3.951	2.107	2.649	16.548
2.781	3.682	3.556	2.847	1.000	2.649	16.514
2.781	2.585	1.000	1.000	1.000	3.763	12.129
3.858	2.585	2.476	2.847	1.000	1.000	13.765
1.000	2.585	1.000	2.847	2.107	2.649	12.187
2.781	1.000	2.476	2.847	1.000	2.649	12.752

Lampiran 3. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Kepemimpinan Transformatif (X1)

X1_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	6.3	6.3	6.3
3.00	18	56.3	56.3	62.5
4.00	9	28.1	28.1	90.6
5.00	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	6.3	6.3	6.3
3.00	15	46.9	46.9	53.1
4.00	12	37.5	37.5	90.6
5.00	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	6.3	6.3	6.3
3.00	17	53.1	53.1	59.4
4.00	10	31.3	31.3	90.6
5.00	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	18	56.3	56.3	56.3
4.00	11	34.4	34.4	90.6
5.00	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	18	56.3	56.3	56.3
4.00	11	34.4	34.4	90.6
5.00	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	18	56.3	56.3	59.4
	4.00	10	31.3	31.3	90.6
	5.00	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	18	56.3	56.3	59.4
	4.00	10	31.3	31.3	90.6
	5.00	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	3.00	18	56.3	56.3	62.5
	4.00	9	28.1	28.1	90.6
	5.00	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

X1_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	9.4	9.4	9.4
	3.00	15	46.9	46.9	56.3
	4.00	12	37.5	37.5	93.8
	5.00	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Variabel Kompensasi (X2)

X2_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	18	56.3	56.3	56.3
4.00	11	34.4	34.4	90.6
5.00	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	17	53.1	53.1	56.3
4.00	11	34.4	34.4	90.6
5.00	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	18	56.3	56.3	59.4
4.00	10	31.3	31.3	90.6
5.00	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	19	59.4	59.4	62.5
4.00	9	28.1	28.1	90.6
5.00	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	18	56.3	56.3	59.4
4.00	11	34.4	34.4	93.8
5.00	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Y1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	18	56.3	56.3	59.4
	4.00	10	31.3	31.3	90.6
	5.00	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	18	56.3	56.3	59.4
	4.00	10	31.3	31.3	90.6
	5.00	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	6.3	6.3	6.3
	3.00	18	56.3	56.3	62.5
	4.00	9	28.1	28.1	90.6
	5.00	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	19	59.4	59.4	62.5
	4.00	10	31.3	31.3	93.8
	5.00	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	59.4	59.4	59.4
	4.00	11	34.4	34.4	93.8
	5.00	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Y1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1	3.1
	3.00	19	59.4	59.4	62.5
	4.00	10	31.3	31.3	93.8
	5.00	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6 X1_7 X1_8 X1_9 Total_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations									
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	Total_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.700**	.748**	.705**	.705**	.648**	.589**	1.000**	-.129	.886**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.483	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1_2	Pearson Correlation	.700**	1	.613**	.410*	.410*	.737**	.619**	.700**	-.140	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.020	.020	.000	.000	.000	.445	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1_3	Pearson Correlation	.748**	.613**	1	.668**	.668**	.677**	.559**	.748**	.186	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.308	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1_4	Pearson Correlation	.705**	.410*	.668**	1	1.000**	.471**	.605**	.705**	-.058	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.000		.000	.007	.000	.000	.754	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1_5	Pearson Correlation	.705**	.410*	.668**	1.000**	1	.471**	.605**	.705**	-.058	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.000	.000		.007	.000	.000	.754	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1_6	Pearson Correlation	.648**	.737**	.677**	.471**	.471**	1	.687**	.648**	.054	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.007		.000	.000	.770	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1_7	Pearson Correlation	.589**	.619**	.559**	.605**	.605**	.687**	1	.589**	.173	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.344	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1_8	Pearson Correlation	1.000**	.700**	.748**	.705**	.705**	.648**	.589**	1	-.129	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.483	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1_9	Pearson Correlation	-.129	-.140	.186	-.058	-.058	.054	.173	-.129	1	.139
	Sig. (2-tailed)	.483	.445	.308	.754	.754	.770	.344	.483		.449
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total_X1	Pearson Correlation	.886**	.754**	.872**	.805**	.805**	.802**	.802**	.886**	.139	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.449	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1_1 X1_2 X1_3 X1_4 X1_5 X1_6 X1_7 X1_8 X1_9  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	8

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)

CORRELATIONS
 /VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4 X2_5 Total_X2
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations					
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	Total_X2
X2_1	Pearson						
	Correlation	1	.702**	.739**	.575**	-.247	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.173	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2_2	Pearson						
	Correlation	.702**	1	.657**	.690**	-.537**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2_3	Pearson						
	Correlation	.739**	.657**	1	.593**	-.172	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.346	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2_4	Pearson						
	Correlation	.575**	.690**	.593**	1	-.211	.819**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.247	.000
	N	32	32	32	32	32	32
X2_5	Pearson						
	Correlation	-.247	-.537**	-.172	-.211	1	-.068
	Sig. (2-tailed)	.173	.002	.346	.247		.711
	N	32	32	32	32	32	32
Total_X2	Pearson						
	Correlation	.850**	.782**	.868**	.819**	-.068	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.711	
	N	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X2_1 X2_2 X2_3 X2_4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	4

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Y1_6 Total_Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Y1_6	Total_Y
Y1_1	Pearson Correlation	1	.687**	.648**	-.141	-.147	-.074	.609**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.440	.422	.688	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y1_2	Pearson Correlation	.687**	1	.589**	.061	-.075	.061	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.739	.685	.739	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y1_3	Pearson Correlation	.648**	.589**	1	-.018	-.144	-.018	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.922	.432	.922	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y1_4	Pearson Correlation	-.141	.061	-.018	1	.695**	.417*	.542**
	Sig. (2-tailed)	.440	.739	.922		.000	.018	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y1_5	Pearson Correlation	-.147	-.075	-.144	.695**	1	.461**	.467**
	Sig. (2-tailed)	.422	.685	.432	.000		.008	.007
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y1_6	Pearson Correlation	-.074	.061	-.018	.417*	.461**	1	.501**
	Sig. (2-tailed)	.688	.739	.922	.018	.008		.003
	N	32	32	32	32	32	32	32
Total_Y	Pearson Correlation	.609**	.703**	.636**	.542**	.467**	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.007	.003	
	N	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1_1 Y1_2 Y1_3 Y1_4 Y1_5 Y1_6  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	6

Lampiran 5. Uji Hipotesis

Uji Korelasi Antar Variabel

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE..
    
```

Correlations

		Kepemimpinan Transformasional	Kompensasi
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.806**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
Kompensasi	Pearson Correlation	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X1 X2.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.633	1.65552

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.132	2	76.066	27.754	.000 ^b
	Residual	79.482	29	2.741		
	Total	231.614	31			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.950	1.968		3.532	.001
	Kepemimpinan Transformasional	.368	.090	.456	4.110	.000
	Kompensasi	.175	.207	.266	3.360	.010

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 6. R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 2561/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Pimpinan PT. Nurza Bersama Sejahtera

di,-

Kabupaten Gorontalo

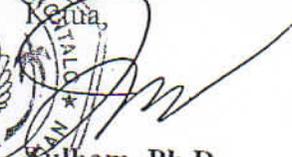
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Fain Miranda Gani
NIM : E2114140
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : PT. NURZA BERSAMA SEJAHTERA KAB. GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. NURZA BERSAMA SEJAHTERA KABUPATEN GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 14 Oktober 2020

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

+



PT. NURZA BERSAMA SEJAHTERA

Alamat Pabrik: Jln. Dusun Pomala (Trans Sulawesi), Desa Tridarma, Kecamatan Puhubala, Kab. Gorontalo. (Pabrik Tepung Tapioka)

Yang bertandatangan di bawah ini, Manager PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo, menerangkan bahwa:

Nama : Fain Miranda Gani
NIM : E.21.141.40
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
PerguruanTinggi : Universitas Ichsan Gorontalo
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo

Mahasiswa tersebut di atas, telah Benar-benar melakukan Penelitian di Perusahaan PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo.

Demikian informasi Surat Keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 08 Desember 2020

PT. Nurza Bersama Sejahtera





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0762/UNISAN-G/S-BP/XII/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : FAIN MIRANDA GANI
NIM : E2114140
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.nurza bersama sejahtera kabupaten gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 24%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 10 Desember 2020
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

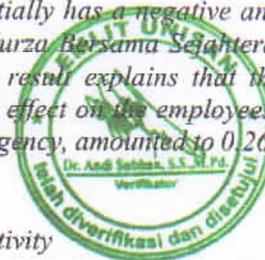
1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

ABSTRACT

FAIN MIRANDA GANI. E2114140. THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND COMPENSATION ON THE EMPLOYEES' WORK PRODUCTIVITY AT PT. NURZA BERSAMA SEJAHTERA, GORONTALO REGENCY

This study is aimed at finding to what extent the effect of transformational leadership (X1) and compensation (X2) simultaneously on the employees' work productivity (Y) at PT. Nurza Bersama Sejahtera of Gorontalo Regency. The main data collection employs a list of statements that are tested through validity and reliability tests. The analytical method used is path analysis. The first test indicates that the variables of transformational leadership (X1) and compensation (X2) simultaneously have an effect on the employees' work productivity (Y) at PT. Nurza Bersama Sejahtera, Gorontalo Regency at 0.657 or 65.7%. The result of the second hypothesis shows that transformational leadership (X1) partially has a negative and significant effect on the employees' work productivity (Y) at PT. Nurza Bersama Sejahtera, Gorontalo Regency, amounted to 0.456 or 45.6%. The third test result explains that the compensation variable (X2) partially has a negative and significant effect on the employees' work productivity (Y) at PT. Nurza Bersama Sejahtera, Gorontalo Regency, amounted to 0.266 or 26.6%.

Keywords: transformational leadership, compensation, work productivity

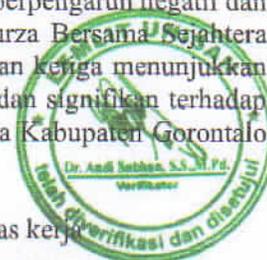


ABSTRAK

FAIN MIRANDA GANI. E2114140. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. NURZA BERSAMA SEJAHTERA KABUPATEN GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (Path Analysis). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo yaitu sebesar 0.657 atau 65,7%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo yakni sebesar 0.456 atau 45,6%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Nurza Bersama Sejahtera Kabupaten Gorontalo yakni sebesar 0.266 atau 26,6%.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, kompensasi, produktivitas kerja





SKRIPSI FAIN.docx

Dec 9, 2020

10400 words / 69515 characters

E2114140

FAIN MIRANDA GANI.docx

Sources Overview

24%

OVERALL SIMILARITY

1	www.scribd.com INTERNET	6%
2	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 SUBMITTED WORKS	5%
3	123dok.com INTERNET	1%
4	stia-binataruna.e-journal.id INTERNET	<1%
5	jurnal.unigo.ac.id INTERNET	<1%
6	media.neliti.com INTERNET	<1%
7	ejournal.unisba.ac.id INTERNET	<1%
8	repository.unhas.ac.id INTERNET	<1%
9	anzdoc.com INTERNET	<1%
10	core.ac.uk INTERNET	<1%
11	jurnal.unpand.ac.id INTERNET	<1%
12	fr.slideshare.net INTERNET	<1%
13	docobook.com INTERNET	<1%
14	id.scribd.com INTERNET	<1%
15	www.neliti.com INTERNET	<1%
16	fr.scribd.com INTERNET	<1%
17	journal.feb.unmul.ac.id INTERNET	<1%
18	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18 SUBMITTED WORKS	<1%

19	doku.pub INTERNET	<1%
20	docslide.us INTERNET	<1%
21	ejournal.umm.ac.id INTERNET	<1%
22	eprints.walisongo.ac.id INTERNET	<1%
23	repository.radenintan.ac.id INTERNET	<1%
24	moam.info INTERNET	<1%
25	repository.uinjkt.ac.id INTERNET	<1%
26	digilib.uin-suka.ac.id INTERNET	<1%
27	jurnal.stieama.ac.id INTERNET	<1%
28	digilib.unpas.ac.id INTERNET	<1%
29	repositori.umsu.ac.id INTERNET	<1%
30	www.openjournal.unpam.ac.id INTERNET	<1%
31	text-id.123dok.com INTERNET	<1%
32	repository.uinsu.ac.id INTERNET	<1%
33	journal.stieamkop.ac.id INTERNET	<1%
34	mafiadoc.com INTERNET	<1%
35	eprints.ung.ac.id INTERNET	<1%
36	etheses.uin-malang.ac.id INTERNET	<1%
37	fmi.or.id INTERNET	<1%
38	id.123dok.com INTERNET	<1%
39	repo.iain-tulungagung.ac.id INTERNET	<1%
40	www.slideshare.net INTERNET	<1%
41	docplayer.info INTERNET	<1%
42	repository.unpas.ac.id INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Fain Miranda Gani
Tempat/Tanggal Lahir : Kab.Gorontalo, 04 November 1995
Alamat : Desa Pongongaila,Kec.Pulubala, Kab.Gorontalo
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarga Negara : Indonesia
Status : Belum Kawin
No. Telefon/Hp : 082278116137
Email : fainmirandag@gmail.com

DATA PENDIDIKAN

1. SD Negeri 2 Tridharma : Dari Tahun 2002 – Tahun 2008
2. SMP Negeri 1 Pulubala : Dari Tahun 2008 – Tahun 2011
3. SMK Negeri 1 Limboto : Dari Tahun 2011 – Tahun 2014 (Jurusan Pariwisata)
4. Universitas Ichsan Gorontalo : Dari Tahun 2014 – Tahun 2021 (S1, Manajemen)

ANGGOTA KELUARGA

1. Nama Ayah : Aroman Gani
2. Nama Ibu : Ulwan Koiyo
3. Nama Adik : Arif Pahlawan Gani