

**PENGARUH MOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
INDUSTRI RUMAH CONGO SEDAYU, BANTUL-YOGYAKARTA**

**Suhartinah**

Alumni Fakultas Ekonomi UST  
Email: [suhartinahh52@gmail.com](mailto:suhartinahh52@gmail.com)

*Abstract*

*Research purposes of this is to describe (1) the effect of compensation on employee productivity, (2) the influence of transformational leadership style on employee work productivity, (3) influence of compensation and transformational leadership style to employee work productivity this study using the variables of compensation, leadership style transformation and employee productivity. Its population is employees of indusdy congo Sedayu, Bantu-Yogyakarta employees numbering 30 people. The sample used is a sampel census or sampel so that the total population is used as a sample. Methods of data collection using questionnaires, while for the analysis technique using multiple regression analysis supported by F test, T test, and coefficient of determination.*

*In this study, the results showed that (1) the compensation had a positive and significant effect on the work productivity of the employees of congo Sedayu, Bantul-Yogyakarta  $\alpha = 0,05$  ( $p = 0,018$ ), (2) transformational leadership style had positive and significant effect on productivity  $\alpha=0,05$  ( $p=0,023$ ), compensation and transformation leadership style have positive and signifanct effecton work produktivity of congo sedayu, Bantul-Yogyakarta  $\alpha=0,05$  ( $p=0,000$ ).*

*Keywords: compensation, transformational leadership and work productivity*

**Pendahuluan**

Rumah congo merupakan salah satu dari sekian banyaknya industri yang bergerak di bidang pembuatan tas yang berada di kota Yogyakarta. Industri rumah congo sendiri beralamatkan Tegal sari, kemusuk sedayu, Bantul-Yogyakarta. Industri rumah congo berdiri pada tahun 2010 yang di didirikan oleh bpk. Nuryanto. Rumah congo sendiri hingga sampai saat ini mempunyai kurang lebih 30 karwayan yang tersebar di tiga tempat antaranya yaitu : sedayu, woro kerten dan gampingan. Industri rumah congo adalah industri tas yang menerima pesanan grosir dalam bentuk kecil maupun besar. Di era globalisasi persaingan usaha sangatlah tinggi dan ketat, apalagi mengenai produktivitas kerja, sehingga karyawan dituntut untuk mempunyai keahlian dan kreativitas kerja yang tinggi agar perusahaan tersebut dapat berkembang pesat. Jika produktivitas kerja meningkat, maka penghasilan perusahaan atau tujuan perusahaan akan tercapai. Penggunaan SDM yang tepat dan terampil maka akan menghasilkan outpun yang berupa penerapan teknologi moderen sehingga waktu yang digunakan dapat evisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi sangat perlu untuk di perhatikan oleh suatu organisasi karna kompensasi merupakan cara untuk memakmurkan atau menyejahterakan karyawannya dalam bekerja. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi, tetapi terdapat faktor lain yaitu seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan. Menurut Burn yang dikutip oleh Abadi dan Fatimah (2016) dalam Sipayung dan zamora (2017) kepemimpinan transformasional adalah proses dimana pemimpin atau atasan dan bawahan saling mendorong satu dengan yang lainnya kearah moral dan motivasi tinggi. Gaya kepemimpinan Transformasional adalah gaya

kepemimpinan yang mempunyai kekuatan untuk bawahannya dengan cara-cara tertentu, yang bertujuan untuk memberikan rasa dipercaya dan dihargai atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan tersebut terhadap atasannya.

### **Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

Kompensasi menurut Hasibuan (2013 : 117) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Yuniarsih (2011 : 125) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang di tetapkan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat di artikan kompensasi adalah sesuatu imbalan yang di dapatkan atas pekerjaan yang di lakukannya. Jadi, kompensasi adalah salah satu bentuk yang di berikan perusahaan kepada karyawannya atas balas jasa yang seimbang dengan apa yang telah di berikan karyawan kepada perusahaan tempat dia bekerja.

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Burn yang dikutip oleh Abadi dan Fatimah (2016) dalam Sipayung dan zamora (2017) kepemimpinan transformasional adalah proses dimana pemimpin atau atasan dan bawahan saling mendorong satu dengan yang lainnya kearah moral dan motivasi tinggi. Sedangkan menurut Arsyad, Siwi, Sumampouw (2015) dalam Simpayung dan Zamora (2017) Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Danim (2009:54) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk menstransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah di tetapkan. Berdasarkan pendapat di atas maka gaya kepemimpinan trasformasional biasanya mempunyai pengikut yang merasa aman, percaya, di hargai dan adanya kesetiaan terhadap pimpinan.

### **Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak dari pada ukuran biasa yang telah umum. (The Liang Gie, 1981 dalam Suwardi 2016). Sedangkan menurut Tohardy dalam Sutrisno (2012:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Riyanto, 1986:22). Dari pendapat di atas produktivitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan standar perusahaan yang telah di tentukan.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Hubungan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantu-Yogyakarta**

Kompensasi adalah penghargaan yang di berikan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik yang berupa finansial maupun non finansial atas jasa yang telah di berikan kepada perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi

tersebut. Pemberian kompensasi yang baik dan benar tentu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Seperti apa yang telah dikatakan oleh Simamora (2004 : 109) mengatakan bahwa sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Dengan demikian, sistem kompensasi hendaknya harus bisa memuaskan kebutuhan karyawan, menyejahterakan karyawan dan memberikan perlakuan yang adil kepada mereka. Maka dalam hal ini, jika karyawan sudah merasa senang dan puas dengan kompensasi yang di dapatkan sesuai dengan apa yang telah di kerjakannya, maka karyawan tersebut akan mengerjakan tugas dan tanggung jawab mereka secara optimal, sehingga akan berdampak baik bagi perusahaan dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dan didukung dengan penelitian dari Wulan Retno Apriani, Rodiah dan Hidayat (2010), yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

**H<sub>1</sub> : Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantu-Yogyakarta.**

#### **Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantu-Yogyakarta**

Gaya Kepemimpinan transformasional dapat memberikan partisipasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Pemimpin transformasional mampu mendorong bawahan untuk dapat menemukan cara yang lebih efektif dalam menyelesaikan berbagai masalah yang ada dan menstimulasi bawahnya untuk selalu dapat berkreasi dan berinovasi.

Dengan demikian, pemimpin yang seperti ini dapat menghargai bawasanya dan memperhatikan keinginan berkembang bawasanya. Sugiyono (2007) dalam Yosias (2013 : 95) hal ini yang kemudian dapat meningkatkan kinerja karyawan di mana kepemimpinan transformasional dapat membangun komitmen karyawan untuk menghasilkan kuantitas, kualitas, kerjasama, inovasi, dan independen karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan.

Hal ini sesuai dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Angga Indra Iskandaar Alfa tahun 2014 yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas guru.

**H<sub>2</sub> : Ada pengaruh yang positif kepemimpinan Transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantu-Yogyakarta.**

#### **Hubungan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantu-Yogyakarta**

Pemberian kompensasi di lakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk memberikan penghargaan terhadap prestasi karyawan dan untuk mempertahankan karyawan serta untuk mendapatkan pegawai yang bermutu baik. Oleh sebab itu kompensasi harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Seperti apa yang telah dikatakan oleh Simamora (2004 : 109) mengatakan bahwa sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan.

Selain kompensasi gaya kepemimpinan transformasional sangat di butuhkan dalam suatu organisasi guna untuk memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Seorang pemimpin yang dapat menghargai bawasanya akan memberikan rasa nyaman dan puas terhadap bawasanya itu sendiri.

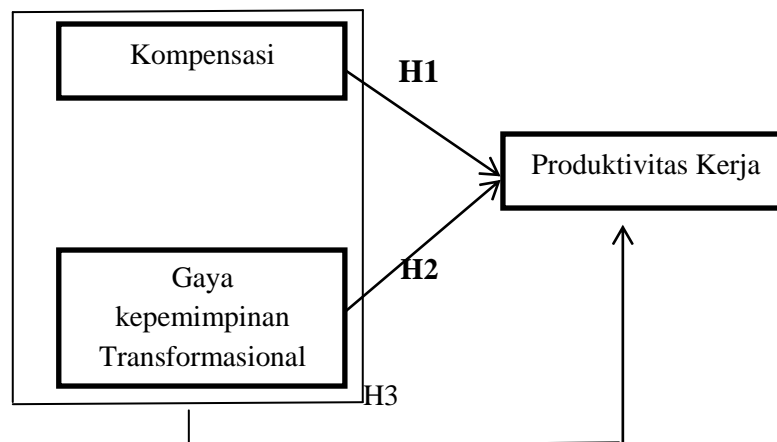
Sugiyono (2007) dalam Yosias (2013 : 95) hal ini yang kemudian dapat meningkatkan kinerja karyawan di mana kepemimpinan transformasional dapat membangun komitmen karyawan untuk menghasilkan kuantitas, kualitas, kerjasama, inovasi, dan independen karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan. Jika sudah demikian, maka rasa

nyaman tersebut akan membuat bawahannya melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka perlu di berikan kompensasi yang adil dan seorang pemimpin yang mampu membuat bawahannya merasa aman dan puas, sehingga akan dapat memacu dalam meningkatkan produktivitas kerja.

**H<sub>3</sub> : ada pengaruh yang positif signifikan antara kompensasi, gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantu-Yogyakarta**

### Kerangka Pikir



### Metode Penelitian

#### Sifat Penelitian

Penelitian yang akan di lakukan ini bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:7) metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang satu realitas itu dapat di klarifikasikan, konkrit, teramati, dan terukur. Hubungan variabelnya bersifat sebab akibat di mana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Sedangkan menurut kasiram (2008 : 149) mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin di ketahui .

#### Definisi Operasional Variabel Penelitian

##### Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian perlu di definisikan terlebih dahulu untuk mengetahui batasan dan pengukurannya. Menurut Suharto (2003), definisi operasional variabel adalah upaya untuk mengurangi keabstrakan konsep atau variabel penelitian, sehingga bisa dilakukan pengukuran. Dalam penelitian ini definisi operasional masing-masing adalah sebagai berikut. :

##### 1. Kompensasi

Kompensasi menurut Yuniarsih (2011 : 125) menyatakan bahwa kompensasi adalah ximbangan jasa atau balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang di tetapkan.

Kompensasi adalah semua bentuk imbalan atau pendapatan yang di terima baik berbentuk finansial maupun non finansial yang di terima sebagai imbalan atas jasa yang telah di berikan kepada Industri rumah congo Sedayu, Bantul-Yogyakarta. Dalam penelitian ini saya menggunakan indikator kompensasi langsung yang sesuai dengan penelitian saya menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Khairul (2011 : 172-174) kompensasi di ukur dengan indikator sebagai berikut :

A. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung artinya pemberian imbalan dengan langsung kepada para karyawan dalam bentuk upah dan gaji. Upah biasanya dibayar berdasarkan hasil kerja perjam, perhari, atau persetengah hari. Sedangkan gaji diberikan secara bulanan. Gaji Pokok adalah kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Gaji Variabel adalah kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif. Lebih lanjut Mathis dan Jackson (2001) dalam Khairul (2011 : 172-174) menyatakan bahwa karyawan menerima pembayaran kompensasi tambahan dalam bentuk bonus, yaitu pembayaran secara satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2000) dalam Khairul (2011 : 172-174) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya memberikan dorongan dan motivasi kepada bawahannya guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta untuk meningkatkan kesadaran tentang etis sumber daya manusia Industri rumah cengo Sedayu, Bantul-Yogyakarta. Menurut Robbins (2006 : 91) mengatakan bahwa pemimpin transformasional memiliki karakteristik di antaranya :

Kharisma, yang meliputi : memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh respek dan kepercayaan. Inspirasi, yang meliputi : mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambang – lambang untuk memfokuskan upaya dan mengungkapkan maksud-maksud penting dalam cara yang sederhana. Rangsangan intelektual, yang meliputi : menggalakkan kecerdasan, rasional dan pemecahan masalah yang di teliti. Pertimbangan yang di individukan, yang meliputi : memberikan perhatian pribadi, memperlakukan tiap pegawai secara individual, melatih dan menasehati bawahannya.

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak dari pada ukuran biasa yang telah umum (The Ling Gie :1987 dalam Suwardi 2016) pada Industri rumah cengo Sedayu, Bantul-Yogyakarta. Henry Simamora (2004:612), faktor-faktor yang di gunakan untuk mengukur produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang di capai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau di tetapkan perusahaan. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang di hasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang di tetapkan oleh perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang di tentukan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu di ukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di sediakan di awal waktu sampai menjadi *output*.

## Populasi, Sampel, dan Teknik pengambilan Sampel

### Populasi

Nawawi (1985 : 141) dalam Rahayu (2017) menyebutkan bahwa, "populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung atau pun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantu-Yogyakarta yang berjumlah 30 karyawan.

### Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak di selidiki dan di anggap bisa mewakili keseluruhan populasi atau dapat di katakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristiknya yang di miliki oleh populasi tersebut (sugiyono, 2004: 73)

Dalam menentukan ukuran sampel, di lakukan dengan mempertimbangkan pendapat yang di kemukakan oleh Arikunto (2006 : 134) yaitu: untuk sebagai tolak ukur maka apa bila subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik jika di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan industri rumah congo sedayu, Bantul-Yogyakarta, karena populasinya kurang dari 100 responden.

### Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampel total. Sehingga seluruh populasi di jadikan sampel penelitian.

### Hasil Dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen. Perhitungan dibantu dengan menggunakan SPSS 21

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi**

Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	r table	Keterangan
1	0.338	0.361	Tidak Valid
2	0.613	0.361	Valid
3	0.487	0.361	Valid
4	0.619	0.361	Valid
5	0.747	0.361	Valid
6	0.671	0.361	Valid
7	0.737	0.361	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.7, diketahui bahwa item yang memiliki nilai r tabel (*Pearson Correlation*) dibawah 0,361 sebanyak satu item, yaitu item nomor 1, sehingga item



tersebut tidak valid dan tidak digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, item yang dapat digunakan dalam penelitian sebanyak 6 item.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformatif**

<b>Indikator</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>r table</b>	<b>Keterangan</b>
1	0.494	0.361	Valid
2	0.644	0.361	Valid
3	0.679	0.361	Valid
4	0.605	0.361	Valid
5	0.753	0.361	Valid
6	0.505	0.361	Valid
7	0.638	0.361	Valid
8	0.795	0.361	Valid

*Sumber: Data primer diolah, 2017*

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r tabel (*Pearson Correlation*) di atas 0,361. Dengan demikian, item yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 8 item.

**Tabel 4.9**  
**Hasil uji validitas produktivitas kerja**

<b>Indikator</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0.268	0.361	Tidak Valid
2	0.629	0.361	Valid
3	0.594	0.361	Valid
4	0.817	0.361	Valid
5	0.598	0.361	Valid
6	0.606	0.361	Valid

*Sumber: Data SPSS, 2017*

Hasil uji validitas produktivitas kerja pada Tabel 4.9, menunjukkan bahwa item yang memiliki nilai r tabel (*Pearson Correlation*) dibawah 0,361 sebanyak satu item, yaitu item nomor 1, sehingga item tersebut tidak valid dan tidak digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, item yang dapat digunakan dalam penelitian sebanyak 5 item.

## Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana perbedaan skor perolehan mencerminkan perbedaan-perbedaan atribut yang sebenarnya. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Program SPSS 21

**Tabel 4.10**

Hasil Uji Reliabilitas			
Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Kesimpulan
Kompensasi	0.736	0.700	Reliabel
Gaya kepemimpinan transformasional	0.783	0.700	Reliabel
Produktivitas kerja	0.710	0.700	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,700. Dengan demikian, dapat dikatakan seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

Untuk diperoleh model regresi yang terbaik, maka dibutuhkan sifat tidak bias linier terbaik (*BLUE/ Best Linier Unbiased Estimator*) dari penaksir atau prediktor. Serangkaian uji dapat dilakukan agar persamaan regresi yang terbentuk dapat memenuhi persyaratan *BLUE* ini, yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

## Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap gejala multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi apakah antar variabel independen yang digunakan mempunyai kolinieritas yang tinggi atau tidak digunakan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**  
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keputusan
Kompensasi	0.526	1.903	Tidak Multikolinieritas
Gaya kepemimpinan transformasional	0.526	1.903	Tidak Multikolinieritas

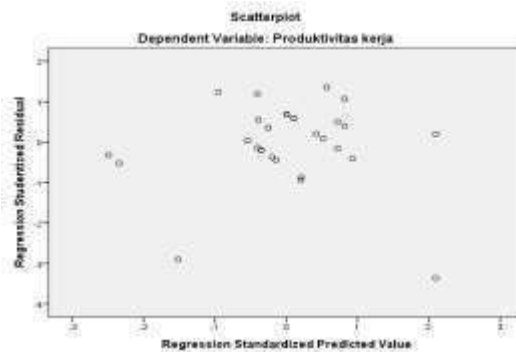
Sumber: Data Primer Diolah, 2017.

Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\geq 10$  (Ghozali, 2009). Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai *tolerance* variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan gaya kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ) dalam penelitian bernilai lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai *VIF* bernilai lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan  $X_1$  dan  $X_2$  tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.



### Uji Heterokedastisitas

Uji gejala heterokedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk menguji adanya heteroskedastisitas dalam persamaan regresi pada penelitian ini dilakukan menggunakan Scatter Plot. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar berikut.



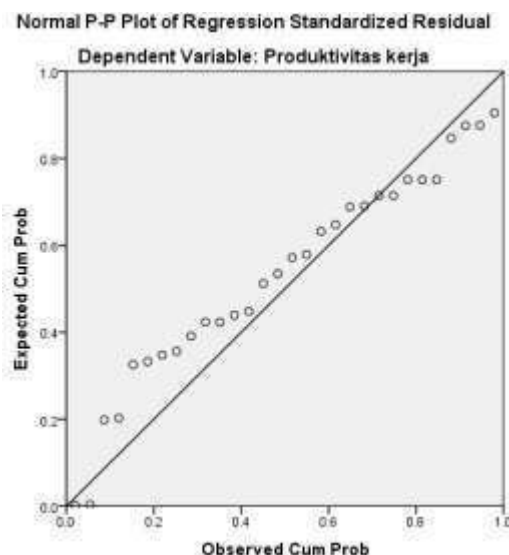
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2017.

Hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan memiliki sebaran yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan diagram Normal P-Plot. Hasil pengujian disajikan pada gambar berikut ini.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2017.

Berdasarkan hasil pada Gambar 4.2 diketahui bahwa titik-titik data tersebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Berganda

Pengujian terhadap model regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan tiga tahap, yaitu pengujian secara menyeluruh atau simultan (Uji F), koefisien determinasi serta pengujian individu atau parsial (uji t). Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Sig
Konstanta	1.628	0,585
Kompensasi (X1)	0.372	0.018
Gaya kepemimpinan transformasional (X2)	0.273	0.023

Sumber: *Data Primer Diolah, 2017*

Tabel 4.12, menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka persamaan yang dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 1.628 + 0.372 X_1 + 0.273 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

X<sub>1</sub> = kompensasi

X<sub>2</sub> = gaya kepemimpinan transformasional

ε = standar error

### Uji F Statistik

Uji F statistik dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji F statistik dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.13**  
**Hasil uji F statistik**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	94.518	2	47.259	19.526	0.000 <sup>b</sup>
Residual	65.349	27	2.420		
Total	159.867	29			

Sumber: *Data primer diolah, 2017*

Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh sebesar 19.526 di mana nilai tersebut lebih besar dari F tabel (3.354). Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

### Uji t Statistik

Uji t statistik dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikansi t lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t statistik dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.14**  
**Hasil uji t statistik**

Variabel	t table	t hitung	Signifikansi
Kompensasi	2.052	2.511	0.018
Gaya kepemimpinan transformasional	2.052	2.419	0.023

Sumber: *Data primer diolah, 2017*

Berdasarkan Tabe 4.14 dapat diuraikan pengaruh variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja secara parsial sebagai berikut.

1) Kompensasi terhadap Produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2.511 di mana nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 2.052, dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.018, di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Hal tersebut berarti bahwa variabel Kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja.

2) Gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2.419 di mana nilai tersebut lebih besar dari t tabel sebesar 2.052, dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,023, di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Hal tersebut berarti bahwa variabel Gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja.

Hasil analisis variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada gambar berikut.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.15**  
**Hasil koefisien determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.769 <sup>a</sup>	0.591	0.561	1.55574

Sumber: *Data Primer Diolah, 2017*

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,591. Hal tersebut berarti bahwa variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 56,1%. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 43,9% (100,0%-56,1%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi penelitian.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Industri Rumah Congo Sedayu-Bantul, hasil pengujian hipotesis pertama yaitu kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan menggunakan analisis regresi diperoleh koefisien 0,372 dengan signifikansi  $< 0,05$ . Analisis tersebut berhasil membuktikan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantul-

Yogyakarta. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diterima karyawan akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

Jika dilihat dari hasil penelitian pada variabel kompensasi dapat diketahui bahwa nilai  $t$  hitung yang diperoleh yaitu sebesar 2.511. Artinya nilai tersebut lebih besar dari  $t$  tabel yaitu 2.052, dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.018 atau dapat dikatakan lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Dengan demikian, variabel kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Industri Rumah Congo Sedayu-Bantul.

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat standar kompensasi finansial yang diberikan akan mampu mengikat para karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan menggunakan analisis regresi diperoleh koefisien 0,273 dengan signifikansi  $< 0,05$ . Analisis tersebut berhasil membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantul-Yogyakarta. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin baik pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional akan semakin produktivitas kerja karyawan

Hasil uji terhadap nilai  $t$  hitung pada variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung yang diperoleh sebesar 2.419, di mana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 2.052. Hasil uji juga menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.023 atau dapat disimpulkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Artinya gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Industri Rumah Congo Sedayu-Bantul.

Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu Pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantul-Yogyakarta. Hasil tersebut dibuktikan dengan hasil uji  $F$  statistik yang diperoleh sebesar 19.526 atau lebih besar dari  $F$  tabel sebesar 3.354. Adapun nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa adanya pemberian kompensasi, baik secara finansial maupun non-finansial dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan gaya kepemimpinan transformasional juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja maupun produktivitas kerja karyawan.

## **Penutup**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan dan dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantul-Yogyakarta yaitu dengan nilai  $\alpha=0,018<0,05$ . Semakin baik kompensasi yang diterima karyawan akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantul-Yogyakarta yaitu dengan nilai  $\alpha=0,023<0,05$ . Semakin baik pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional akan semakin produktivitas kerja karyawan. Kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantul-Yogyakarta. Kontribusi kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 56,1%.

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, maka dapat disarankan sebagai berikut:

Perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu agar kinerja karyawan di Industri Rumah Congo Sedayu-Bantul agar lebih meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pimpinan perusahaan lebih meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang dimilikinya, sehingga diharapkan dapat mendorong dan memotivasi pegawainya dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Simpayung, Lamra Megawati Br dan Zamora Ramon. 2017. *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Bidang Pengelolaan Persampahan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam*, Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam. Vol 4 No. 2 tahun 2017 ISSN : 2252 – 52672.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Cetakan ketujuh belas Jakarta: Bumi Aksar.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwarno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Danim, Sudarwan. 2009. *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwardi, Destyka Ganear. 2016 “ *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan “Pt. Nexus Fashion And Sport” di Yogyakarta*. Skripsi Ekonomi Manajemen Universitas Sarjanawiaata Tamansiswa Yogyakarta.
- Riyanto. J. 1986. *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. SIUP: Jakarta.
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Apriani,Wulan Retno. Rodhiyah dan Hidayat Wahyu. 2010. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. BPR Rwstu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang*, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Sumber : Pt. Bpr Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahi – Semarang tahun 2010.
- Yosias. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Rumah Sakit Bhayangkara, Palang Karaya)*. JSM ( *Jurnal Sains manajemen*) ISSN : 2302 – 1411 Program Magister Sains Manajemen UNPAR Volume II, Nomor 2, September 2013, hal 89 – 97.
- Alfa, Angga Indra Iskandar. 2014. *Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Andora Semarang*
- Sugiyono, 2012. *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang : UIN-Malang Pers.
- Suharto, G. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan Bahasa*. PBI UNY Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku organisasi, konsep, kontroversi, aplikasi*, penerjemah : Handayana Pujaatmak. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Rahayu, Fety. 2017. *Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Variabel Komitmen Organisasi*. Skripsi Ekonomi Manajemen Universitas Sarjanawiaata Tamansiswa. Yogyakarta.

Sugiyono. 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.

Arikuntolo, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta.