



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi karyawan bagian produksi CV. Nida Food Wonosobo)

Pamila Nashafa, Mudji Rahardjo<sup>1</sup>

*pamilanashafa@gmail.com*

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### ABSTRACT

*The research aims to examine and analyze the influence of transformational leadership style and compensation toward performance of employee in CV. Nida Food. Data collected through distribution of questionnaires and it is implemented to CV. Nida Food's 50 employee. Analysis of data in this research using the help of SPSS version 17. A sampling technique uses a Slovin method and data test technique is used within the research includes validity test by factor analysis, reliability test with cronbach. Classic assumption test and double linear regression analysis, to verify and to prove the research hypothesis*

*The result of this research shows that there is no significant influence between transformational leadership style and compensation for employees performance in Nida Food. Meanwhile Nida Food employees performance influenced by leadership and compensation takes around 1,30% and the rest 98,7% are determined by other factors and variables which are not the main concern of this research*

*Keywords: transformational leadership , compensation, performance*

### PENDAHULUAN

Organisasi merupakan cerminan dari sifat manusia sebagai makhluk sosial. Suatu organisasi dibentuk karena adanya kesamaan visi dan misi antar anggotanya. Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Untuk mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya. Sumber daya yang paling penting dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Simamora, 2006).

Setiap organisasi selalu melakukan usaha semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan. Hal tersebut dikarenakan setiap organisasi selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan. Salah satu cara dalam memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketampilan tinggi serta pengelolaan perusahaan yang optimal, maka aktivitas manajemen akan berjalan dengan baik. Kinerja karyawan adalah bagaimana kualitas dan kuantitas prestasi kerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Leslie dan Lyold, (2000), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor –

---

<sup>1</sup> Corresponding author

faktor tersebut yaitu *effort* (usaha), yaitu bagaimana keras usaha seorang karyawan. Faktor yang kedua adalah *ability* (kemampuan) yaitu terpusat dari kapabilitas seorang karyawan dan faktor yang terakhir adalah *direction* yaitu bagaimana kualitas seorang karyawan memahami yang menjadi harapan dari pekerjaannya tersebut.

Pemimpin mempunyai tugas dalam memanfaatkan, menilai, memilih dan menempatkan sumber daya manusianya dengan tepat. Pemimpin organisasi harus dapat membuat program yang tepat sehingga dengan pengelolaan yang baik maka kinerja akan meningkat dan pencapaian tujuan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien. Hal inilah yang menyebabkan bahwa di dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak hanya membutuhkan anggota karyawan yang berkualitas baik namun kualitas pimpinan perusahaan juga dibutuhkan untuk memaksimalkan usaha pencapaian tujuan. Kemampuan pemimpin dalam mengerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana peran seorang pemimpin menjadi pengendali arah berkembangnya perusahaan dan menyatukan visi-visi individu untuk tercapainya tujuan perusahaan sebagai tujuan utama. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan (Dewita, 2007)

Menurut George R. Terry (2005) gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang atau pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu. Pemimpin dapat menggunakan wewenangnya untuk meningkatkan produktifitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penentuan gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting agar setiap hambatan dalam perusahaan dapat diselesaikan dan mendorong karyawan memiliki motivasi untuk berkembang dan mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan yang harus dicapai sangat berhubungan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi. Salah satu jenis gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional menurut Mondiani (2014) adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala bentuk pendapatan karyawan sebagai penghargaan atas hasil kerjanya yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2009) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat dirancang dengan secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen (Susi dkk, 2014)

Kompensasi dapat menjadi ukuran kualitas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan kepada perusahaan. Dimana hal ini dapat dijadikan faktor untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja agar mendapat kompensasi sesuai yang diharapkan. Jika karyawan termotivasi untuk meningkatkan kompensasi yang akan didapatkan, secara otomatis karyawan juga harus meningkatkan kinerjanya. Apabila hal ini terjadi maka usaha dalam pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai karena memiliki sumber daya manusia yang baik.

CV. Nida Food merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan ringan di Wonosobo. Pada perkembangan saat ini produk dari CV. Nida Food telah dapat dijumpai hampir seluruh gerai oleh-oleh di Jawa Tengah dan DIY. Selain itu CV. Nida Food juga telah memiliki outlet sendiri untuk memasarkan produknya di kota Wonosobo dan Semarang.



## KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dimana gaya kepemimpinan akan mempengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan. Hal ini sangat penting untuk perkembangan dan kinerja organisasi. Oleh karena itu pemimpin harus tepat dalam menentukan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang dipilih. Gaya kepemimpinan adalah strategi dan sikap yang diterapkan pemimpin untuk mendorong dan mengatur karyawan, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan bersama.

Salah satu dari bentuk gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan yang bersifat transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dimensi kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, serta motivasi inspirasional. Jika pemimpin berhasil memengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada perusahaan sehingga kinerjanya meningkat (Robbins, 2010:263). Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Modiani (2012) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

**H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan**

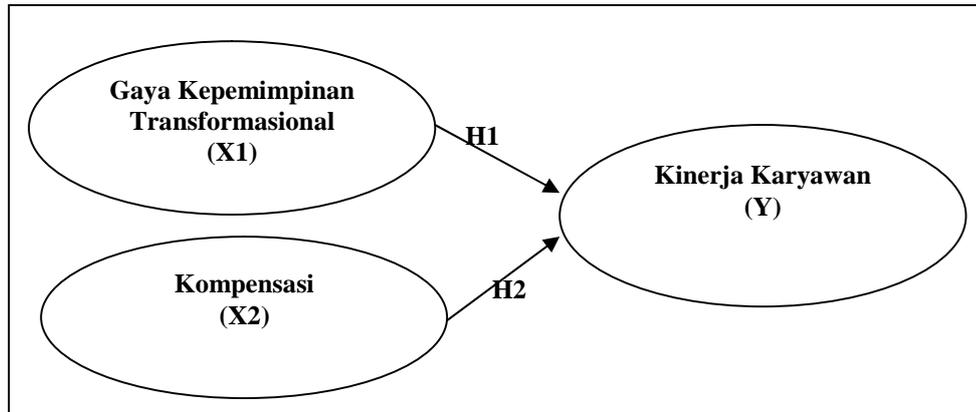
### **Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Pada dasarnya kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan dari organisasi sebagai penghargaan hasil kerja dan kontribusinya terhadap organisasi. Pemberian kompensasi ditujukan untuk mendorong dan memungkinkan karyawan meningkatkan keterampilan dan kemampuannya secara optimal. Oleh karena itu kompensasi sangat penting untuk menjaga kualitas kerja organisasi.

Kompensasi juga sangat penting bagi karyawan itu sendiri. Selain sebagai nilai ukur hasil kerja karyawan, besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi prestasi kerja ,motivasi , produktivitas dan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada disiplin kerja karyawan (Hertati , 2009). Secara otomatis apabila disiplin kerja karyawan meningkat maka kinerja juga akan meningkat dan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi. Riyadi (2011) menyatakan bahwa kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H2: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja**

Gambar 1  
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : (Khan,2013), (Hamzah,2013), (Hertati,2013), (Ruyatnasih,2013) yang telah dikembangkan oleh peneliti

## METODE PENELITIAN

Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang ditujukan dan diisi oleh karyawan bagian produksi CV.Nida Food Wonosobo. Selain Kuesioner data primer juga diperoleh dari wawancara. Data sekunder diperoleh dari CV.Nida Food Wonosobo berupa dokumen dan data-data yang menyangkut tentang sejarah berdiri, struktur organisasi, jumlah karyawan. Jumlah karyawan bagian produksi CV.Nida Food Wonosobo adalah 100, sedangkan jumlah sample adalah 50 karyawan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karyawan yang menjadi responden dapat dilihat berdasarkan: jenis kelamin, usia, dan masa kerjanya. Setelah melihat hasil penyebaran kuesioner 43 responden maka dapat diketahui gambaran umum tentang karyawan bagian produksi dari CV.Nida Food Wonosobo

### Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin seseorang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut biasa berhubungan dengan tenaga di perlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Berdasarkan data identitas responden yang telah didapat, identitas mengenai jenis kelamin dapat disajikan dalam tabel berikut

Tabel 1  
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Pria	29	58
Wanita	21	42
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui responden dengan jenis kelamin pria lebih mendominasi dibandingkan dengan responden dengan jenis kelamin wanita. Hal ini dikarenakan

aktivitas yang ada dalam perusahaan lebih banyak membutuhkan tenaga yang besar seperti seperti mengangkat beban – beban berat

### Responden Berdasarkan Usia

Usia seseorang akan mempengaruhi beberapa perilaku yang ditunjukkan, karakteristik ini akan berhubungan dengan tingkat disiplin kerja, kedewasaan, kebijaksanaan, dan kemampuan seseorang dalam menjalani pekerjaan. Berikut adalah tampilan tabel 2 yang mencerminkan komposisi responden berdasarkan usianya.

**Tabel 2**  
**Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia**

Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20 – 25	3	8
26 – 30	10	20
31 – 35	18	36
36 – 40	10	20
41 <	8	16
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa presentase tertinggi berada pada usia antara 31 sampai 35 tahun yaitu sebesar 36%, sedangkan responden terkecil berada pada usia antara 20 sampai 25 tahun dengan persentase 8%. Hal ini dikarenakan pada usia 31 – 35 tahun dibutuhkan karena pada usia ini merupakan usia yang produktif, memiliki pengalaman kerja dan memiliki loyalitas yang baik.

### Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja seseorang dapat menentukan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan dalam mengatasi permasalahan dalam pekerjaan. Berikut tabel 3 yang memperlihatkan komposisi responden menurut lama bekerja:

**Tabel 3**  
**Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	4	8
2	6	12
3	20	40
4	10	20
5 <	8	16
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa responden paling besar memiliki masa kerja adalah 3 tahun sebesar 40%. Hal tersebut terjadi karena pada masa kerja tersebut seseorang sudah memiliki pengalaman dan kemampuan menyelesaikan kendala dalam pekerjaannya. Sehingga diharapkan oleh perusahaan mampu menjaga kualitas hasil pekerjaan.

### Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Pengujian reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan

*Cronbach Alpha*. Suatu indikator dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2006). Berikut uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 4****Hasil Uji Realibilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,624	0,60	Reliabel
2.	Kompensasi	0.758	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0.667	0,60	Reliabel

Sumber Data yang diolah 2015

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari masing – masing variabel semua lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kinerja karyawan semua reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

**Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing – masing variabel. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan  $r$  tabel dengan  $r$  hitung. Nilai  $r$  hitung diperoleh dari korelasi jawaban dari masing – masing responden, pengujian ini dibantu dengan program SPSS 21. Nilai  $r$  tabel diperoleh dari tabel moment dengan signifikansi alpha 5%, kemudian menentukan  $r$  tabel dua sisi dengan degree of freedom ( $df$ ) =  $N - 2$  jumlah  $N = 50 - 2 = 48$  diperoleh  $r$  tabel dua sisi sebesar 0,278. Indikator dinyatakan valid jika  $r$  hitung >  $r$  tabel dan sebaliknya jika  $r$  hitung <  $r$  tabel maka dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas bisa dilihat pada tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5****Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel Indikator	$r$ hitung	$r$ tabel	Signifikansi	Keterangan
1.	Gaya kepemimpinan transformasional				
	• Indikator 1	0,329	0,279	0,000	Valid
	• Indikator 2	0,703	0,279	0,000	Valid
	• Indikator 3	0,295	0,279	0,000	Valid
	• Indikator 4	0,667	0,279	0,000	Valid
	• Indikator 5	0,683	0,279	0,000	Valid
	• Indikator 6	0,636	0,279	0,000	Valid
	• Indikator 7	0,460	0,279	0,000	Valid
	• Indikator 8	0,770	0,279	0,000	Valid
	• Indikator 9	0,589	0,279	0,000	Valid
	• Indikator 10	0,542	0,279	0,000	Valid
	• Indikator 11	0,286	0,279	0,000	Valid
	• Indikator 12	0,456	0,279	0,000	Valid
2.	Motivasi				
	• Indikator 1	0,576	0,279	0,000	Valid
	• Indikator 2	0,288	0,279	0,000	Valid
	• Indikator 3	0,497	0,279	0,000	Valid
	• Indikator 4	0,53	0,27	0,000	Valid

3.	Kinerja Karyawan				
	• Indikator 1	0,395	0,279	0,000	Valid
	• Indikator 2	0,612	0,279	0,000	Valid
	• Indikator 3	0,387	0,279	0,000	Valid
	• Indikator 4	0,414	0,279	0,000	Valid
	• Indikator 5	0,589	0,279	0,000	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid untuk menjadi alat ukur variabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji.Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Adapun hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Perhitungan Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance Value	Variance Inflation Factor (VIF)
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,989	1,011
Kompensasi	0,989	1,011

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Nilai toleransi semua variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10 sehingga disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorof - Sminorv*. Dalam uji ini akan menguji hipotesis sampel berasal dari populasi berdistribusi normal, untuk menerima atau menolak hipotesis dengan membandingkan harga *Asymp. Sig* dengan 0,05. Kriterianya Menerima hipotesis apabila *Asymp. Sig* lebih besar dari 0,05, apabila tidak memenuhi kriteria tersebut maka hipotesis ditolak

**Tabel 7**  
**Hasil Perhitungan Uji Normalitas**

No	Variabel	Asymp.Sig	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,522	Normal
2	Kompensasi	0,065	Normal
3	Kinerja	0,054	Normal

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Dari tabel di atas harga Asymp. Sig dari variabel semuanya lebih besar dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan sampel berdasarkan dari populasi yang berdistribusi normal diterima. Dari keterangan tersebut, maka data variabel dalam penelitian ini dapat dianalisis menggunakan pendekatan statistik parametrik

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain terjadi ketidaksamaan. Adapun hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Perhitungan Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,348
Kompensasi	0,862

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Pengujian Regresi ganda:

**Tabel 9**  
**Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandized Coeficients		Standardized Coefficient	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	20.590	3.572		5.764	.000
Gaya kepemimpinan transformasional;	-.036	.047	-.113	-.773	.444
Kompensasi	-.031	.182	-.025	-.169	.867

a. Dependent variable : Kinerja karyawan

Sumber: Data yang diolah 2015

Dari hasil analisis diatas, apabila ditulis persamaan regresi dalam bentuk *standardized coefficient* dapat diperoleh persamaan berikut

$$Y = (-0,113 X1) + (-0,025 X2)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2 = Kompensasi

Penjelasan pada model regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional (X1) sebesar -0,113 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan transformasional semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan bagian CV. Nida Food mengalami penurunan.
2. Koefisien regresi kompensasi (X2) sebesar -0,025 menyatakan bahwa jika kompensasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan bagian CV. Nida Food mengalami penurunan

## Uji Good of Fit

### Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen/terikat. Uji F dalam penelitian ini menggunakan statistik F, dengan kriteria pengambilan keputusan bila nilai  $F > 3.20$  (dengan derajat kepercayaan 0.05), maka semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu, juga digunakan kriteria pengambilan keputusan lain untuk memperkuat, yaitu  $hitung < (0,05)$ , maka berarti ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen

**Tabel 10**  
**Hasil Uji F Regresi**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,454	2	,727	,302	,740
Residual	113,026	47	2,405		
Total	114,480	49			

*Sumber Data yang diolah 2015*

Dari hasil perhitungan statistik sebagaimana pada Tabel 10 diperoleh nilai F sebesar 0,302 dengan tingkat signifikansi 0,740,. Jika dilihat dari nilai signifikansi F tersebut diperoleh bahwa nilai sig F lebih besar dari 0,05. Maka model regresi digunakan tidak fit

### Uji Hipotesis ( t )

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi secara parsial/individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan .Uji t ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung (Imam Ghazali, 2009). Apabila hasil pengujian menunjukkan :

- t hitung  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara parsial.
- t hitung  $>$  t tabel, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh secara parsial. Maka dapat dinyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen

**Table 11**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,590	3,572		5,764	,000
X1	-,036	,047	-,113	-,773	,444
X2	-,031	,182	-,025	-,169	,867

*Sumber Data yang diolah 2015*

Dari hasil diatas dihasil t hitung X1 sebesar 0,773 dan X2 sebesar 0,169 dengan t tabel sebesar 2,009.Selain itu probabilitas signifikansi gaya kepemimpinan transformasional sebesar

0,444 dan kompensasi sebesar 0,867 dan keduanya diatas 0,05. Dari hal tersebut dapat disimpulkan hipotesis 1(H1) dan hipotesis 2 (H2) ditolak .

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2009). Berikut hasil uji koefisien determinasi:

**Tabel 12**  
**Tabel Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.113 <sup>a</sup>	.013	-.029	1.55074

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya\_kepemimpinan transformasional

Sumber Data yang diolah 2015

Pada tabel 12 ditunjukkan nilai adjusted  $R^2$  diperoleh sebesar 0,013 yang artinya 1,3% yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 1,3% sedangkan sisanya sebesar 98,7% kinerja karyawan dapat dipengaruhi positif oleh faktor-faktor lainnya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak ada pengaruh yang positif signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di CV.Nida Food.
2. tidak ada pengaruh yang positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV.Nida Food.
3. Tidak ada pengaruh yang positif signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV.Nida Food.
4. Kinerja karyawan di CV.Nida Food ditentukan oleh kombinasi gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi sebesar 1,30%, sedangkan sisanya 98,7% ditentukan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## REFERENSI

- Astuti, Yuyun Fitria, 2015, Pengaruh Gya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Karyawan pada Karyawan Pamella Supermarke 7 ,**Jurnal Economia**.,UNY
- Augusty, Ferdinand. 2007. **Metode Penelitian Manajemen**. Edisi 2. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Byars, Lloyd L. Dan Leslie W.Rue. 2000. **Human Resource Management**. Boston : McGraw-Hill



- Dessler, Gary. 2009. **Manajemen SDM buku 1**. Jakarta : Indeks.
- Ghozali, Imam.2005. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Edisi Ketiga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- , 2006.**Statistik Nonparametrik**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- , 2009. **Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, S.P. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPEE.Yogyakarta
- Hamzah, Nur, 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi, Kinerja Dosen pada STIE YAPPAS Simpang Ampat Kabupaten Pasaman Barat . **E-Jurnal Apresiasasi Ekonomi**. Vol 1 No 3, September 2013: hlm 190-193
- Kadarisman, M. 2012, **Manajemen Kompensasi**. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Khan, Mubbersher M dan Maryam Jabbar. 2013. *Determinate of Employee Performance Incorporate Sector : Case of on Emerging Market*. **Business and Management Research** Vol. 2 No. 3
- Mas'ud, Fuad. 2004. **Survei Diagnosis Organisasional : Konsep & Aplikasi**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Merke, Marline dan Aimartuti. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan.
- Mondiani, Tria. 2014, Pengaruh kepemimpinan transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja KaryawanPT. PLN (Persero) UPJ Semarang , **Jurnal Administrasi Bisnis**, Vol 1, No 1
- Rivai, Veithzal, 2004 . **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan** . Edisi Pertama. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Financial ,Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. **Jurnal Menejemen dan Kewirausahaan** Vol 13 No 1: 40-45
- Ruyatnasih, Anwar Musadad dan Bani Hasyim. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Karyaestari Karawang. **Jurnal Manajemen** Vol. 10 No. 13
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. **Perilaku Organisasi (Edisi ke12)**. Jakarta: Salemba Empat.
- , 2010. **Perilaku Organisasional**, Jilid I dan II. Salemba Empat: Jakarta
- Sari, Elvira, 2009, Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. **Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi**, Januari-April 2009:hlm 18-24
- Simamora, Henry, 1995, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, STIE YKPN, Jakarta.



- Simamora, Henry. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi ketiga, Cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN
- Siagian, P.S. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sundi, K . 2013. *Effect of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Employee Performance on Konawe Education Departement ar Southeast Sulawesi Proviencie . **Journal of business and Managent Invention**. Vol 2 Issues 12*
- Sugiyono. (2009). **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: Alfabeta
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI19-9001-2001. **Jurnal Standardisasi**. No 9. Hal: 106-115.
- Terry, R Geoge (2005) “ **Dasar-Dasar Menejemen**” cetakan kesembilan., Jakarta ; PT. Bumi Aksara
- Thaief, Ilham, Aris B, Priyono dan Mohamad Syafi'i. 2015. *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance ( Studies in the Offiece of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*. **Review European Studies**; Vol 7, No 11
- Troena, Kurniawati, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan Jasa Marga (Persero) Kantor Cabang Surabaya. **Jurnal Aplikasi Manajemen**. Vol 11 No 4,. Desember:2013