

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap  
Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere**

**Yohana Desiree Sadipun**

Universitas Nusa Nipa  
email: [dezisadipun@gmail.com](mailto:dezisadipun@gmail.com)

**Immanuel Wellem**

Universitas Nusa Nipa

**Paulus Juru**

Universitas Nusa Nipa

***Abstract.***

This research aimed to (1) determine the description of Employee Performance, Transformational Leadership Style, and Compensation; (2) analyze the effect of Leadership Style and Compensation on Employee Performance either partially or simultaneously. The population in this study were employees of Obor Mas Maumere Credit Union as many as 45 people. Due to the limited population, this research was carried out by census or saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics, namely multiple linear regression. Hypothesis testing was carried out through F tests and t-tests. The results of the descriptive analysis revealed that the variables of employee performance, transformational leadership style, and compensation were categorized as good. The results of the t-test statistic showed that the transformational leadership style variable had a positive and significant effect on employee performance partially while compensation had a positive and insignificant effect on employee performance. The results of the F test statistic indicated that simultaneously the variables of transformational leadership style and compensation had a significant effect on employee performance. The determination analysis showed that the two independent variables in this study were able to explain the fluctuation of employees' performance at Obor Mas Maumere Credit Union by 42.2%.

***Keywords:*** *Transformational Leadership Style, Compensation, Performance Employee.*

***Abstrak.***

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan Transformasional, dan Kompensasi; (2) menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan KSP Kopdit Obor Mas Maumere, berjumlah 45 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan Transformasional dan kompensasi dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Gaya kepemimpinan Transformasional dan kompensasi

---

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja karyawan KSP kopdit Obor Mas Maumere sebesar 42,2 %.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

## LATAR BELAKANG

Perkembangan koperasi di Indonesia terus mengalami peningkatan. Perkembangan tersebut ditandai dengan banyaknya pertumbuhan koperasi di Indonesia. Posisi koperasi Indonesia pada dasarnya justru didominasi oleh koperasi kredit yang menguasai antara 55-60 persen dari keseluruhan aset koperasi. Pada akhir-akhir ini posisi koperasi dalam pasar perkreditan mikro menempati tempat kedua setelah BRI-unit desa sebesar 46% dari KSP/USP dengan pangsa sekitar 31% (Sitepu & Hasyim, 2018: 60). Koperasi kredit disebut juga sebagai koperasi simpan pinjam. Secara teknis, peminjam dan pengumpul dana kredit adalah anggotanya sendiri. Dengan kata lain, sumber dana atau modal dari koperasi kredit adalah simpanan dari para anggotanya sendiri.

Koperasi kredit Obor Mas Maumere merupakan salah satu badan usaha yang telah menerapkan Visinya yaitu “ Menjadi Koperasi Kelas Dunia / Yang Bersertifikat ISO 9001- 2008 Dan Access Branding, ada pun Misi KSP Kopdit Obor Mas ialah Menerapkan struktur keuangan yang aman dan sehat, memberikan pelayanan yang memuaskan kepada anggota, mengembangkan Manajemen usaha simpan pinjam / yang berbasis pada kebutuhan anggota dan pasar, meningkatkan operasional pengelolaan yang efisien dan efektif serta meningkatkan kualitas SDM pengelola berbasis kompetensi.

Pencapaian visi tersebut akan mudah diraih apabila didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja secara optimal dan maksimal. Bernardin dan Russel (2015) dalam Kaswan (2012:187) menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu, *quality, quantity, time lines, cost effectiveness, need for supervision* dan *Interpersonal impact*. Berdasarkan indikator tersebut selanjutnya dilakukan prasurevei untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan Koperasi Obor Mas. Hasil prasurevei dapat di lihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. Data Hasil Prasurevei**

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality</i>	0	0	1	2	5	15	11	44	3	15	76	100	76,00
2	<i>Quantity</i>	0	0	0	0	2	6	13	52	5	25	83	100	83,00
3	<i>Time Lines</i>	0	0	0	0	2	6	14	56	4	20	82	100	82,00
4	<i>Cost Effectiveness</i>	0	0	1	2	2	6	14	56	3	15	79	100	79,00
5	<i>Need For Supervision</i>	0	0	1	2	2	6	9	36	8	40	84	100	84,00
6	<i>Interpersonal Import</i>	0	0	0	0	0	0	10	40	10	50	90	100	90,00
<b>Jumlah</b>												<b>494</b>	<b>600</b>	<b>82,33</b>

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa kinerja Karyawan Koperasi Obor Mas belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari presentase skor total kinerja Karyawan sebesar

82,33 %. Dengan melihat hasil ini maka terdapat gap sebesar % 17,67% (100%-82,33%) yang menjadi permasalahan kinerja pada koperasi Obor Mas Maumere. Selanjutnya variabel kinerja karyawan KSP Obor mas Maumere terdiri dari enam indikator dimana tiga indikator terendah adalah : 1) *Quality* (76%), 2) *Time Lines* (82%), dan 3) *Cost Effectiveness* (79%).

Permasalahan kinerja karyawan tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Suatu Organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinannya, dalam hal ini gaya kepemimpinan akan memainkan peran yang sangat penting bagi organisasinya. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi bawahan untuk bekerja demi tercapai sasaran organisasi dan memuaskan kebutuhan mereka pada tingkat lebih tinggi. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, sehingga dapat dikatakan bahwa adanya hubungan timbal balik dari gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja (Adiwantari *et al*, 2019: 103). Berhasil atau gagalnya suatu organisasi tergantung pada kemampuan dari pemimpin dalam dalam memimpin dan juga kemampuan untuk berkomunikasi dengan bawahan serta memiliki sikap atau gaya kepemimpinan yang bisa menciptakan situasi yang dapat membawa atau mempengaruhi bawahan untuk mengikuti perintah atau petunjuk sehingga visi dan misi oerorganisasi tercapai (Transilvanus *et al*, 2019: 297)

Faktor lain yang sangat menentukan kinerja karyawan adalah Kompensasi, Kinerja dan kompensasi memiliki keterkaitan yang mendasar. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Mathis & Jackson (2012) mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh organisasi memiliki perbedaan-perbedaan yang berarti dalam pembayaran untuk memberi ganjaran kepada karyawan yang berprestasi tinggi dan rendah dengan begitu kompensasi akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Kepemimpinan transformasional dan kompensasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan hasil riset penelitian seperti terlihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2. Ringkasan *research gap***

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional	Berpengaruh Positif dan Signifikan	Triyanti (2019), Sugiono & Rachmawati (2019), Pradita <i>et al</i> (2021),
		Berpengaruh Positif dan tidak Signifikan	Budiwibowo (2016),
2	Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja kaeyawan	Berpengaruh Positif dan Signifikan	Pradita <i>et al</i> (2021), Winata <i>et al</i> (2022), Pratiwi & Arwiyah (2023), Herawati <i>et al</i> (2021), Arifudin (2019), Wellem & Djawoto (2022).
		Berpengaruh Positif dan tidak Signifikan	Wandi, <i>et al</i> (2021)

Hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan

kompensasi terhadap kinerja pegawai dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2000) dalam Transilvanus *et al* (2019: 141) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Istilah Kinerja yang berasal dari kata Job Performance yang artinya hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Modiani (2012:47) kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Menurut Yukl (2009:290) kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.

Bass dan Avolio (1992) dalam Hartanto (2009 :514) menyebutkan 4 karakteristik yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional yaitu : (1) idealisasi pengaruh (*idealized influence*), (2) konsiderasi *individual (individualized consideration)*, (3) stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), (4) motivasi inspirasional (*inspirational motivation*).

### **Kompensasi**

Menurut Wibowo (2016: 289) kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Menurut Moekijat (2016:49) kompensasi merupakan balas jasa yang di bayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha. Selanjutnya Simamora (2015:445) menyatakan indikator kompensasi adalah : gaji, Insentif, Tunjangan dan fasilitas.

### **Hipotesis Penelitian**

- H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 : Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Pusat KSP Kopdit Obor Mas Maumere yang berjumlah 45 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*) sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) persentase skor total untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 83,85% dengan kategori sangat baik; (2) persentase skor total untuk variabel kompensasi adalah 81,26 % dengan kategori baik; (3) persentase skor total untuk variabel kinerja karyawan adalah 81,52% dengan kategori baik.

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja kerja ( $Y$ ). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. Uji hipotesis parsial (Uji t)**

No	Model	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	t	Sig.
1	(Constant)	1,725	0,197	0,845
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )	0,677	2,797	0,008
3	Kompensasi ( $X_2$ )	0,655	1,920	0,062

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan analisis data pada tabel 3. di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ )

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,797 dengan nilai signifikan sebesar 0,008. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya jika variabel gaya kepemimpinan transformasional semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,920 dengan nilai signifikan sebesar 0,062. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ), bahwa secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya jika variabel kompensasi semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dengan peningkatan yang tidak signifikan.

### Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F)**

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	581,548	2	290,774	15,302	0,000
	Residual	798,096	42	19,002		
	Total	1379,644	44			

*Sumber : Hasil Analisis Data 2023*

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,302 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Karyawan sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ).

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil  $R^2$  yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,649	0,422	0,394	4,35916

*Sumber : Hasil Analisis Data 2023*

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5. di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,422 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere sebesar 42,2 %. Sedangkan sisanya sebesar 57,8 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Obor Mas Maumere. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan dengan lebih baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan maka Kinerja Karyawan KSP Kopdit Obor Mas Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Obor Mas Maumere.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Sugiono & Rachmawati 2019, 2) Tryanti 2019, 3) Pradita *et al* 2021. Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka Manajemen KSP Kopdit Obor Mas Maumere harus mampu memperbaiki gaya kepemimpinan terutama beberapa indikator yang persentasenya di bawah persentase persepsi variabel 83,85%. (masih terdapat *gap* sebesar 16,15%). Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah: *Individualized Consideration* (78,67%). Pertimbangan individu meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi pengikut. Pemimpin akan berusaha memahami status, posisi, dan harapan anggota dengan baik. Pemimpin harus memberikan perhatian yang bersifat pribadi kepada karyawan yang dipimpinnya, terutama jika mereka menghadapi permasalahan di tempat kerja atau masalah pribadi. Kepedulian pribadi akan membuka hati dan mencairkan kebekuan hati karyawan sehingga dengan demikian mereka menjadi lebih terbuka dan mau berpartisipasi penuh di dalam proses pencapaian nilai. Mereka juga menjaga jalur komunikasi tetap terbuka sehingga karyawan merasa bebas untuk berbagi ide dan memberikan pengakuan langsung dari kontribusi unik dari setiap karyawan. Konsiderasi sangat mempengaruhi kepuasan bawahan terhadap atasannya dan dapat meningkatkan produktivitas bawahan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan KSP Kopdit Obor Mas Maumere. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Pengalaman Kerja semakin ditingkatkan maka Kinerja karyawan akan meningkat. Berpengaruh tidak signifikan dapat diartikan bahwa apabila Kompensasi semakin ditingkatkan maka Kinerja karyawan KSP kopdit Obor mas Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang tidak signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Obor Mas Maumere.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Kartika sary Lubis (2022), 2) Niken Herawati (2021), 3) Opan Ariffudin (2019). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan KSP kopdit Obor Mas Maumere. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja karyawan KSP kopdit Obor Mas Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP kopdit Obor Mas Maumere

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Pradita *et al* (2021), 2) Winata *et al* (2022), 3) Pratiwi & Arwiyah

(2023), 4) Herawati *et al* (2021), 5) Arifudin (2019). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Meskipun secara parsial, variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, namun berdasarkan uji F, variabel Gaya kepemimpinan Transformasional secara simultan (bersama-sama dengan variabel kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai KSP Kopdit Obor Mas Maumere. Dengan demikian organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional secara bersama-sama dengan Variabel kompensasi.

Untuk dapat mengurangi gap variabel Kinerja karyawan maka KSP Kopdit Obor Mas Maumere harus mampu meningkatkan Gaya Kepemimpinan. Meskipun Gaya kepemimpinan sudah termasuk kriteria baik (83.55%), namun masih terdapat *gap* sebesar 16,15%. *Gap* ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah Insentif 78,67% (Baik). Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih giat, menunjukkan prestasi lebih, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, insentif juga dapat menjadi sebuah bentuk penghargaan dari perusahaan untuk karyawan yang telah bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja. Dalam pemberian insentif dilingkungan Koperasi Obor Mas yaitu pemberian insentif didasarkan pada pencapaian hasil kinerja karyawan. Insentif yang diberikan ini sebagai motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, Yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif yang dimaksud agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dilihat dari kinerja karyawan. Insentif ini agar bisa menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah 83,85% dengan kategori Sangat baik; (2) Persentase skor total untuk variabel kompensasi adalah 81,26 % dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk variabel kinerja karyawan adalah 81,52% dengan kategori baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere adalah 42,2%.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut : Kepada KSP Kopdit Obor Mas Maumere di sarankan untuk : 1). Meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki gaya kepemimpinan transformasional. Pimpinan harus melakukan pelatihan kepada para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, selain itu dapat memberikan penugasan-penugasan kepada karyawan sehingga karyawan dapat belajar dan dapat diarahkan secara langsung oleh pimpinan. Pimpinan harus menjaga jalur komunikasi agar tetap terbuka sehingga anggota tim merasa bebas untuk berbagi ide dan memberikan pengakuan langsung dari kontribusi unik dari setiap anggota tim. 2). Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki kompensasi pimpinan harus memberikan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja lebih giat, menunjukkan prestasi lebih, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, insentif juga dapat menjadi sebuah bentuk penghargaan dari perusahaan untuk karyawan yang telah bekerja dengan baik.

## REFERENSI

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190
- Budiwibowo, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) di Kota Madiun. *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran*, 4(02), 119 – 132
- Hartanto, F. M., (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: Mizan
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi sumber daya manusia pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13-22
- Kaswan.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Jakarta: Salemba Empat
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 46-54.
- Pradita, I. P. C. P. A., Wimba, I. G. A., & Wijaya, P. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 811-819.
- Pratiwi, G. R., & Arwiyah, M. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penta Rekayasa Bandung. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(7), 3175-3182
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN
- Sitepu, C. F., & Hasyim, H. (2018). Perkembangan Ekonomi Koperasi di Indonesia. *Niagawan*, 7(2), 59-68
- Sugiono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap

- Kinerja Karyawan PT Semen Padang, Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(1), 57-69
- Transilvanus, V. E., Darsono, J. T., & Sumarsono, T. G. (2019). The impact of Workplace Environment, Motivation and Workplace discipline on Employees' Performance of Local Water Supply Utility at Sikka Regency, Indonesia. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering-IJASRE*, 5(4), 141-148. DOI: 10.31695/IJASRE.2019.33155
- Transilvanus, V. E., da Silva, Y. O. D. S., & Tunga, L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyidik Pada Kepolisian Resort Sikka. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(6), 295-307.
- Triyanti, D. P. B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur. *PubBis: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 3(1), 87-101
- Wandi, W., Arwin, A., Yuliana, Y., Ivone, I., & Ciamas, E. S. (2021, November). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada CV Mekarsari Bakery Medan. In *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 3, No. 1, pp. 486-490).
- Wellem, I. Djawoto. (2022). The Effect of Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction as Intervening Variable. In *Proceeding 2nd International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS): Digital Transformation Business Strategy in Post Covid-19* (pp. 1400-1411).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada
- Winata, E., Lubis, K. S., & Meliza, J. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Khas Parapat. *ESCAF*, 1(1), 344-349