

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018  
 JURAMA, Vol. 3, No. 2, Mei 2026  
 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian  
 Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INOVASI KEMASAN DIGITAL INDONESIA KOTA BEKASI

**Radita Lintang Wengi<sup>1\*</sup>, Muhammad Gandung<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [raditalintng677@gmail.com](mailto:raditalintng677@gmail.com), [dosen02020@unpam.ac.id](mailto:dosen02020@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia Kota Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, dengan sampel sebanyak 80 responden. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana diperoleh persamaan regresi sederhana  $Y = 0,909 + 1,194$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,937 (sangat kuat), dan nilai determinasi sebesar 87,9% serta uji hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(12,004 > 1,990)$ . Kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi sederhana  $Y = -3,679 + 1,489$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,833 (sangat kuat), nilai determinasi sebesar 69,3%, dan uji hipotesis menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,236 > 1,990)$ . Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi berganda  $Y = -2,450 + 0,979 + 0,371$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,945 (sangat kuat), nilai determinasi sebesar 89,3%, serta uji hipotesis menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(322,079 > 3,11)$ .

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional; Kompensasi; Kinerja Karyawan

### Abstract

*This research aims to determine the influence of transformational leadership and compensation on employee performance at PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia in Bekasi City. The research method used is quantitative with an associative approach, with a sample of 80 respondents. Data analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumptions, simple and multiple linear regression, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing using SPSS version 24. The research results show that transformational leadership has a significant effect on employee performance, with a simple regression equation of  $Y = 0.909 + 1.194$ , a correlation coefficient of 0.937 (very strong), and a determination value of 87.9%. Hypothesis testing showed that  $t\text{-count} > t\text{-table}$  or  $(12.004 > 1.990)$ . Compensation also significantly affects employee performance with the simple regression equation  $Y = -3.679 + 1.489$ , a correlation coefficient of 0.833 (very strong), a determination value of 69.3%, and a hypothesis test showing  $t\text{-count} > t\text{-table}$  or  $(3.236 > 1.990)$ . Simultaneously, transformational leadership and compensation significantly affect employee performance with the multiple regression equation  $Y = -2.450 + 0.979 + 0.371$ , a correlation coefficient of 0.945 (very strong), a determination value of 89.3%, and a hypothesis test showing  $F\text{-count} > F\text{-table}$  or  $(322.079 > 3.11)$ .*

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

## PENDAHULUAN

Dalam era digital yang semakin maju, perusahaan dituntut untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi serta meningkatkan efektivitas operasional guna mempertahankan daya saing. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi dan besarnya modal, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Karyawan menjadi aset penting yang perlu dikelola secara optimal agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia Kota Bekasi sebagai perusahaan yang bergerak di bidang percetakan digital membutuhkan karyawan yang teliti, kompeten, serta mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan. Kinerja karyawan dalam perusahaan ini berperan besar dalam menentukan kualitas hasil cetak, ketepatan penyelesaian pekerjaan, serta efektivitas proses operasional. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi penting untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Novia Ruth et al. (2021:31) kinerja karyawan ialah aspek yang berkaitan terhadap ketercapainya hasil pekerjaan, dilihat secara kuantitas hingga dari kualitasnya, yang merupakan hasil dari anggota tim sebagaimana dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang baik sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi maka produktivitas perusahaan akan semakin meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Dalam konteks PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia Kota Bekasi, pencapaian hasil kerja yang optimal sangat bergantung pada kedisiplinan, ketelitian, dan pemahaman karyawan terhadap proses kerja percetakan digital. Salah satu faktor yang dinilai memiliki pengaruh terhadap kinerja adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, membangun komunikasi yang efektif, serta memotivasi karyawan agar mampu mengembangkan potensinya.

Menurut Wanuri (2024:46) bahwa kepemimpinan transformasional diukur dengan 4 indikator yaitu: Pengaruh ideal (*idealized influence*), Memberikan motivasi yang menginspirasi (*inspirational motivation*), Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), Pertimbangan individual (*individualized consideration*). Penerapan kepemimpinan yang menginspirasi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja positif dan meningkatkan komitmen kerja karyawan di PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia Kota Bekasi.

Selain kepemimpinan, kompensasi juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi motivasi serta semangat kerja. Sistem kompensasi yang dikelola dengan baik dapat mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja terbaik, meningkatkan loyalitas, serta mendukung tercapainya target perusahaan. Bagi PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia Kota Bekasi, kompensasi yang tepat menjadi bagian penting dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkompeten.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Inovasi Kemasan Digital Indonesia Kota Bekasi. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi rujukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia serta mendukung pencapaian tujuan operasional.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Inovasi Kemasan Digital

Indonesia yang berjumlah 80 orang dan seluruhnya dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala Likert. Uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis data meliputi regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t (parsial), dan uji F (simultan) menggunakan SPSS versi 24.

Menurut Sugiyono (2024:16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. analisis data bersifat kuantitatif/statistik. dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji Valid adalah menunjukkan derajat Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen telah memenuhi persyaratan dilihat dari segi validitasnya. Menurut Sugiyono (2024:175) bahwa "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya". Uji validasi dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mengevaluasi data yang diperoleh setelah penelitian, penulis menggunakan software SPSS versi 24 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika hasil nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item instrument dinyatakan valid
- Jika hasil nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item instrument dinyatakan tidak valid

Dalam menetapkan nilai R tabel digunakan cara sebagai berikut:

$n = n = 80$  jumlah sampel

$\alpha = 5\%$  tingkat signifikan

$k = 2$  jumlah variabel bebas

$dk = n-2$  derajat kebebasan

$DK = 80-2 = 78$

$r_{tabel} = \alpha, n-k$

$r_{tabel} = (5\%, 78) = 0,219$  (tabel *r product moment*)

Adapun hasil uji validitas variabel - variabel yang sudah dilakukan sebagai berikut:

**Tabel 1: Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional**

Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X1.1	0,882	0,219	Valid
X1.2	0,559	0,219	Valid
X1.3	0,854	0,219	Valid
X1.4	0,229	0,219	Valid
X1.5	0,874	0,219	Valid
X1.6	0,878	0,219	Valid
X1.7	0,834	0,219	Valid
X1.8	0,902	0,219	Valid

Sumber: Data Olahan Dengan SPSS, 2025

Berdasarkan pada hasil tabel 1, uji validitas instrumen variabel kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 8 instrumen menunjukkan seluruh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0.219 maka ke 8 (delapan) instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian.

**Tabel 2: Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
X2.1	0,252	0,219	Valid
X2.2	0,362	0,219	Valid
X2.3	0,579	0,219	Valid
X2.4	0,474	0,219	Valid
X2.5	0,221	0,219	Valid
X2.6	0,758	0,219	Valid
X2.7	0,622	0,219	Valid
X2.8	0,775	0,219	Valid

*Sumber: Data Olahan Dengan SPSS, 2025*

Berdasarkan pada hasil tabel 2, uji validitas instrumen variabel kompensasi yang terdiri dari 8 instrumen menunjukkan seluruh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0.219 maka ke 8 (delapan) instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian.

**Tabel 3: Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Item Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Y.1	0,852	0,219	Valid
Y.2	0,920	0,219	Valid
Y.3	0,363	0,219	Valid
Y.4	0,896	0,219	Valid
Y.5	0,902	0,219	Valid
Y.6	0,861	0,219	Valid
Y.7	0,870	0,219	Valid
Y.8	0,902	0,219	Valid
Y.9	0,261	0,219	Valid
Y.10	0,903	0,219	Valid

*Sumber: Data Olahan Dengan SPSS, 2025*

Berdasarkan pada hasil tabel 3 uji validitas instrumen variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 10 instrumen menunjukkan seluruh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0.219 maka ke 10 (sepuluh) instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2024:177) berpendapat "instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama." Berdasarkan definisi diatas, maka reliabilitas diartikan sebagai karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan 0,60, dimana menurut Ghazali (2019:70) dapat berpedoman sebagai berikut:

- a. Jika nilai *cronbatch alpha*  $>$  0,600 maka instrument dinyatakan reliabel
- b. Jika nilai *cronbatch alpha*  $<$  0,600 maka instrument dinyatakan tidak reliabel

Hasil uji realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS V.27, yang hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4: Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
(X <sub>1</sub> )	0,895	0,600	<i>Reliabilitas</i>
(X <sub>2</sub> )	0,610	0,600	<i>Reliabilitas</i>
(Y)	0,935	0,600	<i>Reliabilitas</i>

Sumber: Data Olahan Dengan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel Variabel Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan dianggap reliabel berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel sebelumnya. Keandalan instrumen ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel yang melampaui angka ambang batas 0,600.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji dasar yang digunakan untuk mengetahui ketepatan data, hubungan anatar variabel independen dengan variabel dependen, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi, karena masih adanya gejala asumsi klasik, layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS V.24. dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji korelasi, dan uji heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat *significancy*  $\alpha > 0.050$ . dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5: Uji Normalitas Dengan Kolomogrov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,32659929
Most Extreme Differences	Absolute	0,094
	Positive	0,094
	Negative	-0,069
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>
Sig.		,536
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Olahan Dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* di atas maka diketahui nilai probabilitas (sig.)  $0,075 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa baik menggunakan P-P Plot maupun *Kolmogorov-Smirnov Test* data residu dari variabel independen kepemimpinan transformasional dan Kompensasi yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas menunjukkan terpenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun sebagai persyaratan adalah sebagai berikut.

- Jika nilai VIF  $> 10$  dan nilai *tolerance value*  $> 1$ , maka terjadi gejala multikolinieritas.
- Jika nilai VIF  $< 10$  dan nilai *tolerance value*  $< 1$ , maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS V.24 sebagai berikut.

**Tabel 6: Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,45	1,688		-1,451	0,151		
	Kepemimpinan Transformasional	0,979	0,082	0,769	12,004	0	0,338	2,958
	Kompensasi	0,371	0,115	0,207	3,236	0,002	0,338	2,958

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel sebelumnya diketahui variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi menunjukkan nilai *tolerance*  $0,338 > 0,10$  dan nilai VIF  $2,958 < 10$  maka dapat disimpulkan pada data tersebut tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel pada model regresi dibuktikan dengan data tersebut.

### Uji Hipotesis

#### Uji t ( Uji Parsial)

Pengujian uji hipotesis variabel kepemimpinan transformasional dan kompensasi dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Kriteria pengambilan keputusan pada uji t dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan taraf signifikansi 5% (0,05), dengan membandingkan t hitung dengan t tabel yaitu sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung  $< t$  tabel berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
  - Jika nilai t hitung  $> t$  tabel berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Adapun hasil output uji signifikan t dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 7: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>	
---------------------------	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,450	1,688		-1,451	0,151
	Kepemimpinan Transformasional	0,979	0,082	0,769	12,004	0,000
	Kompensasi	0,371	0,115	0,207	3,236	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai thitung sebesar 12,004 untuk variabel Kepemimpinan Transformasional, sedangkan ttabel sebesar 1,990. Karena thitung > ttabel (12,004 > 1,990) dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai thitung sebesar 3,236 untuk variabel Kompensasi, sedangkan ttabel sebesar 1,990. Karena thitung > ttabel (3,236 > 1,990) dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,002 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kepemimpinan transformasional dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan digunakan uji F. Pengujian hipotesis simultan menggunakan SPSS versi 24. Sebagai perbandingan untuk melihat pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen secara simultan, maka digunakan kriteria taraf signifikansi sebesar 5% (0,05) dan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  berarti Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  berarti Ho diterima dan Ha ditolak

Adapun hasil uji simultan f dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 8: Hasil Uji Hipotesis Simultan F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7313,565	2	3656,783	322,079	.000 <sup>b</sup>
	Residual	874,235	77	11,354		
	Total	8187,800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data Olahan Dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji F yang dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 24 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 322,079 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,11, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

Berdasarkan penelitian hasil pengujian, maka ada beberapa hal yang dapat dibahas dan dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 0,909 + 1,194X_1$ . Koefisien 1,194 menandakan pengaruh positif, sedangkan nilai korelasi  $r = 0,937$  menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Nilai  $R^2 = 0,879$  berarti kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi 87,9% terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan thitung 12,004 > ttabel 1,990 dan sig. 0,000 < 0,05, sehingga  $X_1$  berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yanti & Mursidi (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = -3,679 + 1,489X_2$ . Koefisien 1,489 menunjukkan pengaruh positif, sedangkan konstanta -3,679 berarti saat  $X_2 = 0$  maka  $Y = -3,679$ . Nilai korelasi  $r = 0,833$  termasuk kategori sangat kuat. Koefisien determinasi  $R^2 = 0,693$  menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi 69,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 30,7% dipengaruhi faktor lain. Uji t menghasilkan thitung 3,236 > ttabel 1,990 dan sig. 0,000 < 0,05 sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ramadhanti & Gandung (2024). Bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi berganda  $Y = -2,450 + 0,979X_1 + 0,371X_2$ . Persamaan ini menegaskan adanya pengaruh positif kedua variabel terhadap kinerja karyawan. Nilai korelasi  $r = 0,945$  berada pada kategori sangat kuat (0,80–1,00), menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat antara  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap Y.

Koefisien determinasi  $R^2 = 0,893$  menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi 89,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 10,7% dipengaruhi faktor lain. Hasil uji F menunjukkan Fhitung 322,079 > Ftabel 3,11 dan sig. 0,000 < 0,05, sehingga secara simultan  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pada pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan thitung 12,004 > 1,990 dan sig. 0,000 < 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Persamaan regresi yang diperoleh adalah

$Y = 0,909 + 1,194$ . Nilai korelasi  $r = 0,937$  menunjukkan hubungan sangat kuat, sedangkan nilai determinasi  $0,879$  berarti kontribusi sebesar  $87,9\%$  dan  $12,1\%$  dipengaruhi faktor lain.

Kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan thitung  $3,236 > 1,990$  dan sig.  $0,002 < 0,05$  sehingga  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Persamaan regresi  $Y = -3,679 + 1,489$ . Nilai korelasi  $r = 0,833$  termasuk kategori sangat kuat, dan nilai determinasi  $0,693$  menunjukkan kontribusi  $69,3\%$ , sedangkan  $30,7\%$  dipengaruhi variabel lain. Secara simultan, kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan Fhitung  $322,079 > 3,11$  dan sig.  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Persamaan regresi berganda yaitu  $Y = -2,450 + 0,979 + 0,371$ . Nilai korelasi  $r = 0,945$  berada pada kategori sangat kuat, dan nilai determinasi  $0,893$  menunjukkan kontribusi  $89,3\%$ , sedangkan sisanya  $10,7\%$  dipengaruhi faktor lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D., & Gandung, M. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lingkar Aneka Kontruksi Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(3), 4198-4212.
- Anselmann, V. dan R.H. Mulder. (2020). Transformasional Leadership, Knowledge Sharing and Reflection, and Work Teams Performance: A Structural Equation Modelling Analysis. *Jurnal of Nursing Management* 28(7): 1627-1634.
- Basirun, Basirun & Turimah, Turimah. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 34-41. 10.58561/mindset.v1i1.28.
- Buchori, U., Ma'mur, I., & Muhtarom, A. (2024). Peran Penting Kepemimpinan Transformasional Dalam Proses Pengembangan Madrasah. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 124-143.
- Burhanudin, B., & Saputri, N. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 79–92. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v8i1.39546>
- Daeli, H. P. D. ., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y. ., Gunawan, L. ., Prihatni, A. ., & Gunawan, L. . (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404–419. <https://doi.org/10.55182/jtp.v4i2.482>
- Gandung, M., & Wardani, W. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smp-Sma Kosgoro Kota Tangerang. *Jurnal Semarak*, 3(3), 146-152.
- Gee, M. N., & Manao, A. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 10–20.
- Hidayat, R., Wicaksono, A., & Pratama, M. H. (2020). Pengaruh likuiditas, leverage dan komisaris independen terhadap agresivitas pajak perusahaan. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1), 30–40. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3982650>
- Hulasoh, E., & Wulandari, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mata Milenial Indonesia. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4), 493–499. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i4.13387>
- Jufrizen, J. and Lubis, A.S.P., 2020. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), pp.41-59

- Prasetyo, R., Rachmawaty, R., & Gafur, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT WOM Finance Makassar. *Jurnal Maneksi*, 5(2), 160–170. <https://doi.org/10.30596/maneksi.v5i2.6293>
- Putra, A. P., & Gandung, M. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(8), 14651-14662
- Ramadhani, M. R., & Fathorrahman, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Merchandise Esteh Indonesia Cabang Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(4), 561–569. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i4.43967>
- Ramadhanti, D. I., & Gandung, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Elang Labuan Murni Jakarta Barat. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(4), 2886-2896. [jurnal.portalpublikasi.article/view/1222](http://jurnal.portalpublikasi.article/view/1222)
- Rau, O. D., Ranteallo, Y., & Areros, L. A. T. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon. *Jurnal Productivity*, 10(1), 64–72. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/45951>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2),
- Sadipun, Y. D., Wellem, I., & Juru, P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(3), 1-10.
- Sari, E. L. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN di Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 81-88. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.10>.
- Simarmata, J., Samosir, B. M., & Manik, E. S. (2021). Faktor-faktor kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 160–170. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.6726>
- Wahyudi, S. E. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. UNPAM press.
- Wanuri, W. (2023). *Analisis Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Budaya Organisasi Dan Teamwork (Pada Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang) (Doctoral Dissertation, Stiesia Surabaya)*.
- Yohana Desiree Sadipun, Imanuel Wellem, & Paulus Juru. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Obor Mas Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(3), 1–10. <https://doi.org/10.59603/projemen.v10i3.67>
- Zamharsari Abdul Azis, Achmad Patoni, & Binti Maunah. (2024). Characteristics Of Transformational Leadership. *Jipski: Journal of Educational Sciences and Islamic Studies*, 2 (1), 71–84. Retrieved from <https://ejournal.stai-mas.ac.id/index.php/JIPSKI/article/view/211>.