

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon

Orlando Devit Rau
Riane Johnly Pio
Sofia A. P. Sambul

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email : Orlandodevit@gmail.com

Abstract : *This study aims to examine and analyze the effect of transformational leadership and compensation on the performance of employees of PT Bank SulutGo, Tomohon Branch. Data was collected through a survey by giving questionnaires to 36 respondents, using regression analysis supported by SPSS version 25. The results showed that partially there was an influence of transformational leadership on employee performance, and compensation on employee performance. Likewise with the regression there is an effect of transformational leadership and compensation on employee performance. The results of this study provide an indication that the management of Bank Sulutgo in the Tomohon city branch is quite good in terms of leadership and compensation, so that management must maintain and even improve it in order to improve employee performance.*

Keywords: *Transformational Leadership, Compensation and Employee Performance*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon. Data dijaring melalui survei dengan memberikan kuesioner kepada 36 responden, dengan menggunakan analisis regresi yang didukung oleh SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan regresi terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa manajemen Bank Sulutgo cabang kota Tomohon sudah cukup baik dari aspek kepemimpinan dan kompensasi, sehingga manajemen harus mempertahankan bahkan meningkatkannya agar supaya dapat meningkatkan lagi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional , Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Seiring berkembangnya globalisasi, setiap intansi perusahaan memiliki keinginan untuk melakukan kemajuan di dalam struktur organisasinya baik itu dari segi kemudahan maupun tingkat pencapaian hasil.. Keinginan setiap individu untuk berkembang dalam sebuah perusahaan adalah salah satu langkah penting yang harus di terapkan perusahaan agar mampu bersaing sesuai dengan perkembangan zaman. Untuk merealisasikan tujuan perusahaan tentunya diperlukan Sumber daya manusia yang berkompeten dan berkeahlian yang harus

diperhatikan dalam manajemen dan harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Selanjutnya Dessler (2015) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan, dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Dengan berkembangnya zaman saat ini, karyawan harus bisa menyesuaikan dengan segala situasi yang ada. Oleh karena itu Sumber daya manusia yang ada di setiap perusahaan harus diatur dengan sedemikian rupa sehingga mampu bermanfaat dan berhasil guna mencapai tujuan perusahaan. Agar perusahaan tetap *survive* dan dapat mencapai keberhasilan, maka pihak manajemen harus selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki, termasuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan yang ada. Meningkat dan menurunnya kinerja karyawan secara langsung ataupun tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Salah Satu kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para karyawan adalah bagaimana gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif, kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat krusial.

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja. Seperti yang dikemukakan (Robbins and Judge, 2015) Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Pada kenyataannya suatu kinerja tidak hanya didukung oleh faktor gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin karena alasan setiap individu dalam bekerja yaitu untuk mendapatkan uang dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam bekerja, karyawan akan mengharap imbalan yang sesuai dengan apa yang ia kerjakan. Dengan pemberian kompensasi, setiap individu yang bekerja merasa dihargai atas pekerjaan yang menjadi tugasnya sehingga karyawan termotivasi untuk giat bekerja supaya kinerjanya untuk perusahaan meningkat. Oleh karena itu, kompensasi menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Kompensasi merupakan penghasilan yang diterima oleh karyawan dapat berupa uang, barang yang diberikan langsung maupun tak langsung yang dikeluarkan perusahaan dengan harapan mendapatkan balas jasa dari karyawan berupa prestasi kerja (Wijaya & Andreani, 2018). Kompensasi dapat dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Sihotang (2007) dalam Pohan dkk. (2021) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan. Dimana hal ini dapat dijadikan faktor untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja agar mendapat kompensasi sesuai yang diharapkan. Jika karyawan termotivasi untuk meningkat 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.

Kinerja Karyawan yaitu adalah suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam waktu periode tertentu. Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja karena kinerja merupakan hasil dari proses bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab pegawai selama periode tertentu. Dengan kinerja pegawai yang tinggi, aktivitas yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik, sehingga dapat tercapai tujuan suatu instansi yang dapat memberikan keuntungan terhadap instansi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah yang akan di bahas yaitu: 1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan ?. 2.

Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ? 3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan ?

Adapun tujuan penelitiannya yaitu : Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional & Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa (Robbins dan Judge, 2008:90). Hasil dari tipe kepemimpinan transformasional adalah tindakannya independen dan kinerjanya dituntun oleh internalisasi nilai-nilai bersama. Pemimpin transformasional mengetahui bagaimana membantu orang lain untuk mengembangkan dan mengerahkan motif-motif kekuasaan.

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 menurut Yukl (2015)). Pada setiap tahap proses transformasional, keberhasilan seorang pemimpin sebagian akan tergantung kepada sikap, nilai, dan keterampilannya Bass dan Bass (2009). menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki cara tertentu untuk mempengaruhi bawahannya. Sehingga, bawahan merasa adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan, dan mereka termotivasi untuk melakukan melebihi apa yang diharapkan. Dari pernyataan-pernyataan diatas dapat dikatakan pemimpin memperlakukan bawahan sebagai pribadi yang utuh dan menghargai perhatian bawahan terhadap organisasi. Ini menyebabkan bawahan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh atasannya,

sehingga bawahan bersedia menampilkan unjuk kerja yang maksimal. Menurut Reitz and Jewell (1981) ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pemimpin yaitu meliputi: Kepribadian, Pengharapan dan perilaku atasan, Karakteristik, Kebutuhan tugas, Iklim dan kebijakan organisasi ,Harapan perilaku rekan. Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins dan Coulter (2010) yaitu: Kharisma, Motivasi Inspiratif, Stimulasi Intelektual, Perhatian yang Individual.

Kompensasi

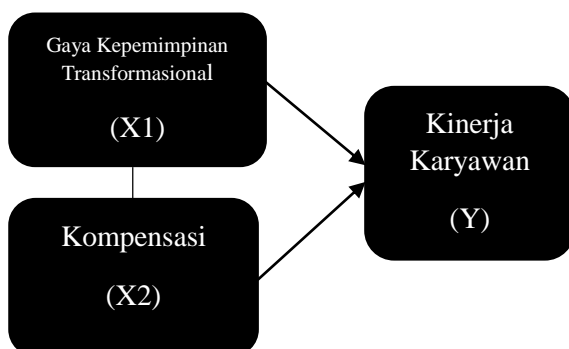
Menurut Ruky (2001) dalam Kenelak dkk. (2016) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Biasanya kompensasi secara langsung berupa uang (financial) yang diberikan atas pekerjaan yang telah diselesaikan sedangkan kompensasi secara tidak langsung berupa penghargaan (non-financial) dari hasil kerja dalam hal pemberian tunjangan.

Dessler (2015) menyatakan kompensasi karyawan meliputi semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Hasibuan (2014) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang , barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Mathis dan Jakson (2006) memberikan pendapat bahwa Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja disebuah organisasi daripada organisasi yang lain. Mondy (2008) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang mereka berikan. Menurut Gaol (2014) kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai , baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai atau kontribusi pegawai yang diberikannya untuk organisasi. Rivai dan Sagala (2011) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Berdasarkan pendapat

tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan untuk tenaga kerja sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan, meliputi aspek finansial maupun non finansial. Menurut Rivai (2006) jenis-jenis kompensasi terdiri dari Kompensasi finansial langsung yaitu Gaji, Upah, Insentif, Kompensasi Tidak langsung berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Kompensasi non finansial yang meliputi: Karena karir (aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa). Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Simamora (2015) sebagai berikut: Upah dan Gaji, Insentif, Fasilitas.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya Maulizar, Musnadi dan Yunus, (2012:60). Mereka menyimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Rivai dan Sagala (2011) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Indikator kinerja karyawan menurut Simamora (2015) yaitu : Loyalitas. Tanggung jawab, Keterampilan.



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis diartikan sebagai jawaban (dugaan) sementara dari masalah suatu penelitian. Hipotesis hanya disusun pada jenis penelitian inferensial, yakni jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji. Pengujian suatu hipotesis selalu melalui teknik analisis statistik inferensial. Sedangkan penelitian deskriptif tidak memerlukan secara eksplisit rumusan hipotesis. H1 : Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Tomohon.

H2 : Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Tomohon.

H3 : Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Tomohon.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan menurut jenis datanya, pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat positivisme bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pimpinan dan Seluruh Pegawai PT Bank Sulut Go Cabang Tomohon yang terdiri dari 36 orang karyawan Tetap. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Maka sampel dalam penelitian ini adalah Seluruh Pegawai PT Bank Sulut Go Cabang Tomohon. Sesuai dengan populasi yang ada sebanyak 36 Pegawai Tetap, dalam hal ini maka akan menggunakan semua sampel karena populasi dibagian tersebut relatif kecil.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data dalam bentuk angka atau bilangan yang dapat diperoleh dan akan di analisis lebih lanjut dalam analisis data dengan menggunakan software SPSS yang akan dijelaskan lebih lanjut dan lebih teliti.

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

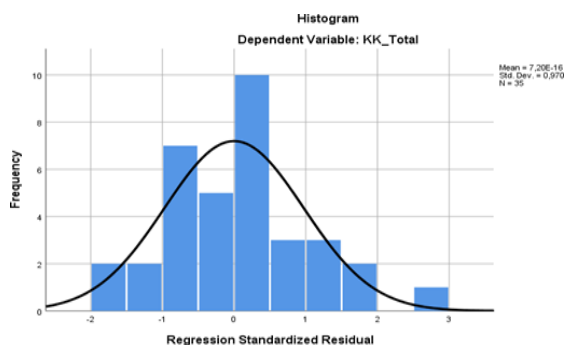
Berdasarkan Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional memperoleh nilai rata-rata r hitung sebesar $0,629 > r_{tabel}$ sebesar $0,242$. Variabel Kompensasi memperoleh nilai rata-rata r hitung sebesar $0,674 > r_{tabel}$ sebesar $0,242$. Dan Kinerja Karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar $0,644$ sebesar $0,242$. Dengan demikian pernyataan-pernyataan dari kuesioner variabel independen (Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi) dan Variabel dependen (Kinerja karyawan) semua dinyatakan valid, karena sesuai dengan teknik pengambilan r hitung $> r$ tabel, sehingga semua item tersebut dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Penghitungan dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS versi 25. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. hasil Cronbach's Alpha variabel Kepemimpinan Transformasional adalah $0,846$, Cronbach's Alpha variabel Kompensasi adalah $0,897$, dan Cronbach's Alpha variabel Kinerja karyawan adalah $0,823$. Ketiga variabel ini memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, sehingga keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

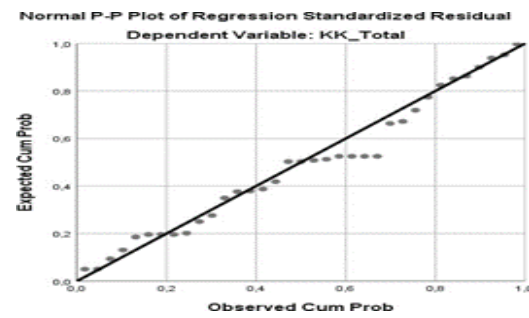
Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik.



Gambar 3.
Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 3, terlihat pada gambar histogram bahwa pola distribusi mendekati normal, karena data mengikuti arah garis grafik

histogramnya, sehingga dapat diketahui bahwa uji normalitas terpenuhi.



Gambar 4.
Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan gambar 4, terlihat pada gambar grafik normal P-Plot bahwa data tidak menyebar di sekitar garis diagonal, dan hanya beberapa titik saja yang mengikuti arah garis diagonal (membentuk garis lurus), sehingga dapat diketahui bahwa pada grafik normal P-Plot, uji normalitas terpenuhi.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

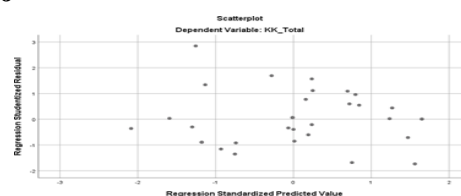
Model	Statistik Kolinearitas	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional	0,650	1,538
Kompensasi	0,650	1,538

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber: Data Olahan IBM SPSS Versi 25 (2022)

Berdasarkan tabel 10, 1.Nilai tolerance untuk Kepemimpinan Transformasional sebesar $0,650 < 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,538 > 10$, sehingga variabel Kepemimpinan Transformasional dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas.

2.Nilai tolerance untuk variabel Kompensasi sebesar $0,650 < 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,538 > 10$, sehingga variabel Kompensasi dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 5.
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 5, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas dan di bawah di sekitar angka 0. Hal ini

berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

6. Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 11 Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 ^a	,556	,528	2,28945

a. Predictors: (Constant), K_Total, KT_Total

b. Dependent Variable: KK_Total

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Versi 25 (2022)

Berdasarkan Tabel 11, Nilai koefisien korelasi (R) penelitian ini adalah sebesar 0,745. Berdasarkan interpretasi besarnya nilai koefisien, maka variabel kualitas Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi memiliki hubungan keeratan yang sangat kuat terhadap variable Kinerja Karyawan.

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 12 Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	9,852	5,074		1,942	,061
	KT_Total	,474	,117	,590	4,039	,000
	K_Total	,111	,072	,225	1,538	,134

a. Dependent Variable: KK_Total

Sumber: Data Olahan IBM SPSS rsi 25 (2022)

Berdasarkan Tabel 12, Nilai konstanta β_0 sebesar 9,852, koefisien regresi b_1 sebesar 0,474, koefisien regresi b_2 sebesar 0,111, dan koefisien regresi ($\beta_0, \beta_1, \beta_2$) dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sehingga persamaan regresinya menjadi:

$$Y = 9,852 + 0,474 X_1 + 0,111X_2 + 0,05$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut, dapat dilihat sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 9,852 berarti jika Kepemimpinan Transformasional (X_1), dan Kompensasi (X_2) nilainya 0 atau konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 9,852.

Nilai konstanta regresi Kepemimpinan Transformasional sebesar 47,4 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Kepemimpinan Transformasional, maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 47,4. Begitu pula sebaliknya.

Nilai konstanta regresi Kompensasi sebesar

11,1 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Kompensasi, maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 11,1. Dan sebaliknya,

8. Koefisien Determinasi

Tabel 14. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 ^a	,556	,528	2,28945

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_Total, KepemimpinanTransformasional_Total

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Total

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Versi 25 (2022)

Berdasarkan tabel 14, Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,556 menunjukkan bahwa besar persentase variasi kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel Kepemimpinan Transformasional, dan kompensasi adalah sebesar 55,6%, sedangkan sisanya sebesar 44,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya di luar penelitian ini.

Tabel 13 Uji T Parsial

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	9,852	5,074		1,942	,061
	Kepemimpinan Transformasional_Total	,474	,117	,590	4,039	,000
	Kompensasi_Total	,111	,072	,225	1,538	,134

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Total

Sumber: Data Olahan IBM SPSS Versi 25 (2022)

9. Uji T Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan Transformasional, kompensasi dan variabel Kinerja Karyawan, Uji t digunakan untuk membuat keputusan apakah hipotesis terbukti atau tidak, di mana signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Untuk ttabel penelitian ini adalah 1,998.

1. Uji hipotesis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui nilai signifikannya untuk pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Variabel kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,039 > t$ tabel 2,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Variabel kinerja

karyawan (Y) PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. Dengan demikian, penelitian ini menolak H₀ dan menerima H₁.

2. Uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui nilai signifikannya untuk pengaruh Variabel kompensasi (X₂) terhadap Variabel kinerja karyawan (Y) adalah $0,134 < 0,05$ dan nilai t hitung $1,538 < t$ tabel 2,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis di terima yang berarti, Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan terdapat pengaruh Variabel kompensasi (X₂) terhadap Variabel kinerja karyawan (Y) PT. Bank SulutGo Cabang Tomohon. Dengan demikian, penelitian ini menolak H₀ dan menerima H₁.

10. Uji F Simultan

Tabel 15. Uji F Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209,812	2	104,906	20,014	,000 ^b
	Residual	167,731	32	5,242		
	Total	377,543	34			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan_Total

b. Predictors: (Constant), Kompensasi_Total, KepemimpinanTransformasional_Total
Sumber: Data Olahan IBM SPSS Versi 25 (2022)

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 14, menunjukkan pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 20,014 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,75, dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Dari hasil uji penelitian, terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Tomohon, Yang dimana Berarti bahwa Kepemimpinan Transformasional akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Manawan,Pio,Tumbel (2017) dengan judul Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT.Bank SulutGo (studi pada Bank sulutgo cabang kawangkoan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan yang diberikan oleh Transformational Leadership terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank SulutGo Cabang Kawangkoan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji penelitian, variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Yang dimana Berarti bahwa kompensasi sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Oleh karena itu, Yang di mana berarti di Bank SulutGO harus lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar berdampak positif bagi kelangsungan usaha di masa mendatang karena kompensasi salah satu variabel paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Yang dimana Hasil penelitian ini dengan hasil penelitian Rumere, Pio, Tampi (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. Yang dimana Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon

Dari hasil uji penelitian,menemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional & Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon.

Yang dimana hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, Setyanti, Sudaryanto (2020) dengan judul Transformational Leadership and Compensation on Employee Performance at PT Blambangan Foodpackers Indonesia: The Mediating Role of Motivation, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah: (1) Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon Dari hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan Transformasional diperlukan seseorang untuk merangsang karyawan agar bekerja lebih baik dan menjadikan karyawan sebagai aset yang

paling berharga dalam perusahaan. Bagi karyawan, memiliki pemimpin yang mampu bertransformasi dalam kepemimpinan membuat karyawan termotivasi dan mau bekerja dengan baik untuk kemajuan perusahaan. hal ini menunjukkan hipotesis Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan juga karna kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh untuk para karyawan. (2) Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon Yang dimana Berarti bahwa kompensasi sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Pada dasarnya setiap perusahaan mengharapkan setiap karyawannya memiliki kepuasan kerja yang dirasakan secara optimal dalam diri setiap karyawannya dalam melakukan tugas serta fungsinya di dalam perusahaan, karena hal tersebut akan membantu proses pencapaian tujuan perusahaan secara efektif. Agar hal tersebut dapat terwujud, maka pemberian kompensasi berupa finansial dan nonfinansial pada karyawan dinilai sebagai suatu upaya penting yang dapat dilakukan perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. (3) Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional & Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, yang berarti gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi menjadi faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan PT Bank SulutGo Cabang Tomohon.

Daftar Pustaka

- Bass, B. M dan Bass, R. 2009. *The Best Handbook of Leadership: Theory research and Management Application*. Fourth Edition. Free Pass New York London Toronto Sidney.
- Gaol L, J. 2014. *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat belas. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kenelak. D., Pio. R. J. Dan Kaparang. S. G., 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(4):1-10.
- Manawan , R. V., Pio, R. J., dan Tumbel, T. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Sulut Go (Studi Pada Bank Sulut-Go Cabang Kawangkoan). *Jurnal Administrasi Bisnis*,5(5): 1-10.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulizar. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1): 61.
- Mondiani, T. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1): 46-54.
- Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Maulizar., Musnadi, S dan Yunus, M. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 1 (1): 58-65.
- Nelwan. J , Pio .R. J dan Rumawas, W. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9 (3): 44-54.
- Pohan, R. O., Pio, R. J. dan Tatimu, V. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Productivity*, 2 (5): 403-407.
- Rivai, V., & Sagala, J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

- Rumere, L. O., Pio, R. J., dan Tampi, J. R. E. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14. (1): 1-6..
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.