

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

(Studi Pada Hotel The Sankara Resort and Spa di Br. Kumbuh, Mas, Ubud)

I Putu Arya Adi<sup>(1)</sup>

Gde Indra Surya Diputra<sup>(2)</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia

Email: [aryaadi99@yahoo.com](mailto:aryaadi99@yahoo.com)

## ABSTRACT

*Tourism is a supporting sector in Indonesia's development, where tourism potential is an economic activity that can be relied on to expand employment. The purpose of this study is to determine the effect of transformational leadership style and compensation on employee work productivity at The Sankara Resort And Spa Hotel. The population in this study were all employees of Hotel The Sankara Resort And Spa, as many as 61 employees. The sample used in this study were 61 respondents using saturated sampling. Data analysis techniques used in this study are Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, and Hypothesis Test / Significance Test of Regression Coefficient. From the research results, it can be concluded that (1) Transformational leadership style has a positive and significant effect partially on work productivity. The result of the partial significance test (t-test) obtained the t value of allowance = 2.295 and the significance value = 0.029, so that H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>1</sub> is accepted. (2) Compensation has a partially positive and significant effect on work productivity. The result of the partial significance test (t-test) where the t-value of allowance = 3.348 and the significance value = 0.006, so that H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>1</sub> is accepted. (3) partially positive and significant effect on work productivity. The results of the partial significant test (t-test) where the t-value of allowance = 3.029 and the significance value = 0.005, so that H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>1</sub> is accepted (4) Transformational leadership style, compensation and simultaneously influence work productivity. The simultaneous significant test results (f-test) show that the results of the Fcount = 28.211 and the significance value = 0.000. The suggestion from the researcher is that it is hoped that the management of Hotel Sankara will evaluate the employee's performance and also increase the compensation so that the employee's performance will increase.*

**Keywords:** *Transformational Leadership Style, Compensation, and Employee Productivity.*

## ABSTRAK

Pariwisata merupakan satu sektor pendukung dalam pembangunan Indonesia, dimana potensi pariwisata merupakan kegiatan ekonomi yang dapat diandalkan untuk memperluas lapangan pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel The Sankara Resort And Spa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel The Sankara Resort And Spa yaitu sebanyak 61 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 61 responden dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik analisa data yang digunkana dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis/ Uji Signifikansi Koefisien Regresi. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan, (1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hasil uji signifikan parsial (uji t-test) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  tunjangan = 2,295 dan nilai signifikansi = 0,029, sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan

---

signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hasil uji signifikan parsial (uji t-test) dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  tunjangan = 3,348 dan nilai signifikansi = 0,006, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. (3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hasil uji signifikan parsial (uji t-test) dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  tunjangan = 3,029 dan nilai signifikansi = 0,005, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima (4) Gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji signifikan simultan (uji f-test) menunjukkan dari hasil nilai  $F_{hitung}$  = 28,211 dan nilai signifikansi = 0.000. Saran dari peneliti yaitu diharapkan pimpinan Hotel Sankara mengevaluasi kinerja karyawan dan juga meningkatkan kompensasi agar kinerja karyawan meningkat.

**Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Produktivitas Kerja Karyawan.**

## Pendahuluan

Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus.

Menurut Girsang (2017) tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan perusahaan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kemampuan pemimpin dalam menggerakkan bawahannya. Produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan tetapi juga kompensasi, tujuannya adalah untuk memotivasi karyawan meskipun terdapat keberagaman nilai yang disesuaikan dengan kontribusi karyawan tersebut.

Para pemimpin transformasional, mempengaruhi para pengikut dengan menimbulkan emosi yang kuat dan identifikasi dengan pemimpin tersebut, namun mereka juga dapat mentransformasi para pengikut dengan bertindak sebagai seorang pelatih, guru, atau mentor. Salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi terkait dengan peran sumber daya manusia adalah masalah keadilan kompensasi.

Faktor lain selain motivasi kerja yaitu kompensasi, kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya.

Hotel The Sankara *Resort And Spa* merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata. Adapun fenomena yang ada dimana karyawan tidak puas terhadap manajemen

---

hotel karena kurangnya gaji yang diterima karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara terhadap beberapa karyawan pada Hotel The Sankara *Resort And Spa* di Br. Kumbuh, Mas, Ubud, didapati beberapa masalah yaitu antara lain keterlibatan karyawan dalam urusan-urusan organisasi dan dalam aktivitas sosial organisasi saat ini dirasakan masih kurang baik. Selain itu peran atasan di Hotel The Sankara *Resort And Spa* masih dirasakan kurang, pemimpin hanya menekan karyawan dalam bekerja. Dan juga Kompensasi yang diberikan oleh Hotel The Sankara *Resort And Spa* di Br. Kumbuh, Mas, Ubud kepada karyawannya terkadang mengalami keterlambatan dalam pembayarannya sehingga para karyawan tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi yang diberikan tepat waktu dan besarnya telah di tentukan oleh perusahaan dan di ketahui oleh karyawan dinilai dapat memberikan semangat dalam bekerja. Tetapi apabila Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terlambat atau tidak cukup, maka keinginan dalam bekerja akan berkurang dan semangat kerja akan terganggu sehingga produktivitas kerja para karyawan menurun.

Tujuan penelitian ini yaitu (1) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dan (3) mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi terhadap produktifitas kerja karyawan pada Hotel The Sankara *Resort And Spa*.

### **Kajian Pustaka**

Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Sunyoto, 2013:41). Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2012:104) (1) kemampuan (2) meningkatkan hasil yang dicapai (3) Pengembangan diri (4) mutu (5) efisiensi.

Menurut Robbins dan Judge (2015:90), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins dan Judge (2015:91), yaitu: (1) *Idealized influence*, (2) *Inspirational motivation*, (3) *Intellectual stimulation*, (4) *Individualized consideration*.

Menurut Werther dan Davis (2015:155) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Mathis dan

---

Jackson dalam Indriyanto (2013) menyatakan bahwa indikator kompensasi, yaitu: (1) upah dan gaji, (2) insentif, (3) tunjangan (4) fasilitas.

### **Hipotesis**

H1 : Diduga secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel The Sankara *Resort And Spa* di Br. Kumbuh, Mas, Ubud.

H2 : Diduga secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel The Sankara *Resort And Spa* di Br. Kumbuh, Mas, Ubud.

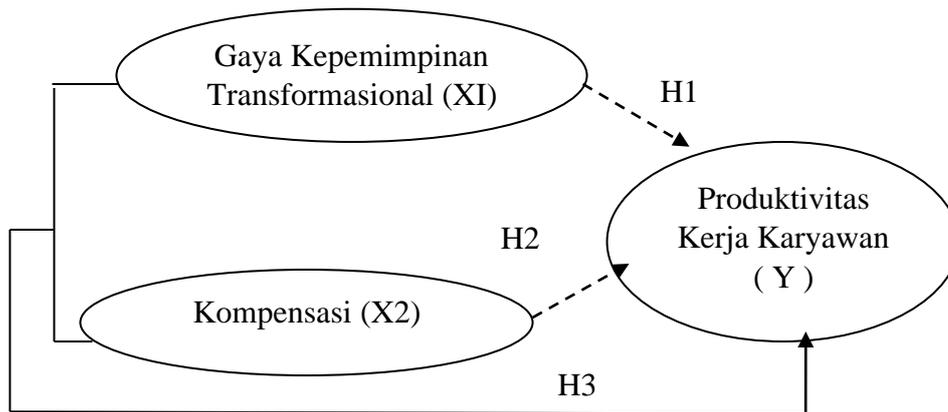
H3 : Diduga secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel The Sankara *Resort And Spa* di Br. Kumbuh, Mas, Ubud.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Hotel The Sankara *Resort And Spa* beralamat Br. Kumbuh, Mas, Ubud, Bali. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan Hotel The Sankara *Resort And Spa* yaitu sebanyak 61 orang karyawan tidak termasuk departemen manager. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah sampel sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuisioner. Dalam kuesioner menggunakan skala *Likert* 1-5, yaitu: dengan nilai 1 menunjukkan ukuran sangat tidak setuju, nilai 2 menunjukkan ukuran tidak setuju, nilai 3 menunjukkan ukuran penilaian cukup setuju, nilai 4 menunjukkan ukuran setuju, dan nilai 5 menunjukkan ukuran sangat setuju.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan, oleh sebab itu manajemen harus memberikan perhatian pada variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Beberapa variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: gaya kepemimpinan dan kompensasi. Kajian literatur dan empiris pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1

Gambar 1. Kerangka Berfikir



Sumber: Data diolah (2021)

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis kolerasi berganda, analisis determinasi, uji t (t-test), dan analisis uji F (F test).

#### Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Kriteria pengujian validitas adalah dengan menilihat nilai koefisien korelasi, apabila koefisien korelasi antar butir pertanyaan  $> 0,3$  maka dikatakn valid. Untuk menguji reliabilitas sebuah daftar pertanyaan dari sebuah variabel penelitian digunakan *Koefisien Cronbach's Alpha*. Besarnya *Koefisien Cronbach's Alpha* menunjukkan tingkat reliabilitas daftar pertanyaan tersebut. Menurut Nugroho (2010: 72), suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's*  $>$  dari 0,60.

#### Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2012: 110), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* atau dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS.

---

### Uji Heterokedastisitas

Menurut Santoso (2012: 208) uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam regresi linier diasumsikan bahwa varians bersyarat dari  $E(\varepsilon_i^2) = \text{Var}(\varepsilon_i) = \sigma^2$  (homokedastisitas), apabila varians bersyarat  $\varepsilon_i = \sigma_i^2$  untuk setiap 1, ini berarti variansnya homogen atau homokedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dipakai untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara serempak variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2014: 211):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat
- a = Nilai konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien regresi dari  $X_1$
- $\beta_2$  = Koefisien regresi dari  $X_2$
- $X_1$  = variabel bebas x1
- $X_2$  = variabel bebas x2
- $e_i$  = Error term

### Analisis determinasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui variasi/ perubahan prestasi kerja karyawan yang mampu dijelaskan oleh variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan demokratis secara bersama-sama yang dinyatakan dalam bentuk persentase (Sugiyono, 2007:283). Rumusnya sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- D = Determinasi
- r = Koefisien Regresi

### Uji t (t-Test)

Analisis ini bertujuan untuk membuktikan apakah hasil regresi yang diperoleh memang berpengaruh atau memang suatu kebetulan, sehingga perlu diuji dengan rumus ((Nata Wirawan, 2012: 305)

$$t = \frac{b}{S_{bi}}$$

Keterangan:

t = Nilai t – test

b = Koefisien regresi

$S_{bi}$  = *Standard error coefficient regression*

### Analisis uji F (F test)

Digunakan untuk menguji antara variabel bebas secara bersamaan mempunyai hubungan yang nyata (*significant*) terhadap variabel terikat, (Nata Wirawan, 2012: 304).

$$F = \frac{R^2/k - 1}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Keterangan:

F = Uji Signifikan

n = Jumlah observasi

k = Jumlah variabel

$R^2$  = Koefisien determinasi

## Hasil dan Pembahasan

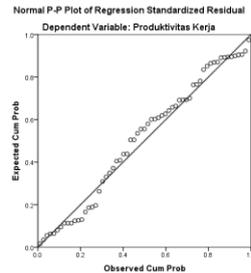
### Uji Instrument

Penyebaran kuesioner pada 61 orang dengan berdasarkan hasil uji validitas bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan produktivitas kerja valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,3. Berdasarkan hasil uji realibilitas instrument, dapat dilihat instrument-instrumen variabel pada penelitian ini gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan produktivitas kerja masing-masing variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plot. Hasil pengujian normalitas ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



**Gambar 2. Uji Normalitas (Normal Probability Plot)**

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Gambar 2 sebelumnya menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal dimana data berupa plot menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. sehingga dapat dikatakan model memenuhi asumsi normalitas.

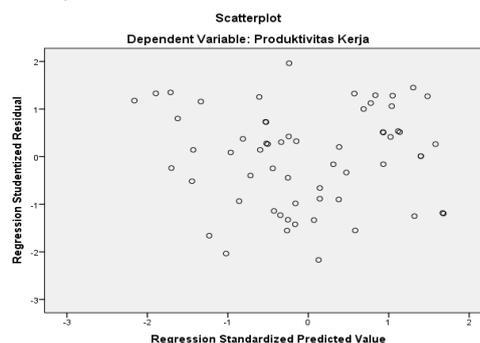
### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* atau dengan menggunakan *Variance Inflation Factors (VIF)* dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor (VIF)*. Multikolinieritas terjadi bila nilai VIF diatas nilai 10 atau *tolerance value* dibawah 0,10. Multikolinieritas tidak terjadi bila nilai VIF dibawah nilai 10 atau *tolerance value* diatas 0,10. Hasil pengujian multikolinieritas yaitu seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 dibawah yang menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplot)**



Sumber: Hasil Olah Data, 2021

## Pengujian Hipotesis

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda berdasarkan data penelitian:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.009	3.293		3.344	.001
	Gaya kepemimpinan transformasional	.427	.122	.402	3.509	.001
	Kompensasi	.452	.127	.407	3.554	.001

Sumber :Hasil Olah Data, 2021

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

$$Y = 11.009 + 0,427X_1 + 0,452X_2 + e_i$$

Interprestasi dari koefisien regresi :

$\beta_0 = 11.009$  menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 1.741 yang artinya apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) tidak mengalami perubahan maka prestasi kerja akan sebesar konstan 11.009.

$\beta_1 = 0,427$  menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,427 artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) gaya kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja sebesar 0,427 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

$\beta_2 = 0,452$  menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) sebesar 0,452 artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) kompensasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja sebesar 0,452 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan tabel koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 53,1%, sedangkan sisanya

(100% - 53,1%= 46,9%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja.

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 <sup>a</sup>	.531	.515	4.592

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

### Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)

Hasil perhitungan uji signifikan parsial (uji t-Test) dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.009	3.293		3.344	.001
	Gaya kepemimpinan transformasional	.427	.122	.402	3.509	.001
	Kompensasi	.452	.127	.407	3.554	.001

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,509 dan signifikan sebesar 0,001 dengan nilai  $\alpha=0,05$ , sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , (3,509 >1,671). Maka secara parsial gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tranformasional( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) teruji kebenarannya. Variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,554 dan signifikan sebesar 0,001 dengan nilai  $\alpha=0,05$ , sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , (3,554 >1,671). Maka secara parsial kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) teruji kebenarannya.

### Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

Dari tabel 4 di bawah, nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,76 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 32,803 serta diperoleh nilai signifikansi = 0.000 dengan nilai  $\alpha=0,05$ , sehingga jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan

terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) kompensasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) teruji kebenarannya.

**Tabel 4. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1383.601	2	691.800	32.803	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1223.186	58	21.089		
	Total	2606.787	60			

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

### Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik simpulan, yaitu: (1) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja sehingga semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional dalam bekerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja dalam bekerja pada Hotel The Sankara. (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja, hal ini berarti bahwa semakin sesuai jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan menurunkan produktivitas kerja dalam bekerja Hotel The Sankara. dan (3) gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja, jadi semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja dalam bekerja pada Hotel The Sankara.

### Daftar Pustaka

- Anityo Angga Santoso, Nugraha, H. S., & Budiarmo, A. (2012). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pdam Tirta Moedal Kota Semarang, 001. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/188712-ID-pengaruh-kompensasi-dan-motivasi-terhada.pdf>
- Ayu Gumilang Lestari\*, N. H. (2020). Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Keuangan*, 1, 1–14. Retrieved from <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur/article/view/883/551>
- Cahyantara, A., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(7), 255118.
- Dito, A. herdian. (2010). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*, 41–42, 67–69.

- 
- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265–275. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.188>
- Erwinsyah, Muhammad Wadud, Mo. K. D. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 06(01), 13–17.
- Mandika, P. O., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Subak Bali Agro Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 211-221.
- Ningrum, N. A. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada UD HD Jaya Sidoarjo. Retrieved from <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/12225>
- Sandi, W. A., Sumardjo, M., & Widiastuti, N. P. E. (2020). Pengaruh Kompensasi , Beban Kerja , Perubahan Organisasi , Komitmen Organisasi Dan Implementasi Intellectual Capital Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Mercedes - Benz Authorized Dealer di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 60–74.
- Siwi, M. A. X. O., & Sumampouw, H. J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera Di Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(011), 1–13.
- Suyitno, A. S., & Utomo, H. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ( Studi Kasus Pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang ). *Among Makarti*, 9(2), 57–79. <https://doi.org/10.52353/ama.v9i2.139>