

# EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI, PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Oleh:**

Ayu Akhmala (202010200269)

Sumartik S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing

Dewi Andriani S.E., M.M selaku Dosen Penguji 1

Hasan Ubaidillah, S.E.,M.M selaku Dosen Penguji 2

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei 2024

# Latar Belakang Masalah

CV.Gembira Abadi Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang elektronika. Berdasarkan hasil penelitian perusahaan ini mengalami fluktuasi dan belum stabil dalam mencapai target yang telah ditetapkan. hal ini mengindikasikan bahwa kuantitas hasil produksi menurun yang berarti omset Perusahaan yang juga ikut turun. Sehingga Perusahaan perlu untuk meninjau kembali dan memastikan kinerja karyawan berjalan baik dan lebih optimal.

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	Januari	43	500	500	9,15%
2	Februari	43	500	486	8,89%
3	Maret	43	500	470	8,60%
4	April	43	500	465	8,51%
5	Mei	43	500	485	8,87%
6	Juni	43	500	473	8,65%
7	Juli	43	500	494	9,04%
8	Agustus	43	500	463	8,47%
9	September	43	500	430	7,87%
10	Oktober	43	500	406	7,43%
11	November	43	500	415	7,59%
12	Desember	43	500	379	6,93%

Hasil data memperlihatkan bahwa jumlah hasil produksi antena CV. Gembira Abadi Jaya mengalami fluktuasi dan belum stabil dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa kuantitas hasil produksi menurun yang berarti omset perusahaan juga mengalami penurunan. Terjadinya penurunan tersebut menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi pihak internal perusahaan. Permasalahan yang terjadi diakibatkan adanya performa kinerja karyawan yang mengalami penurunan sehingga perlu untuk perusahaan memantau dan memastikan kinerja karyawannya agar lebih baik dan optimal. Hal ini menjadikan sebuah perusahaan harus melakukan perkembangan di setiap langkahnya.

## **KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

Pada penelitian [4] membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi bertolak belakang dengan penelitian [5] menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KOMPENSASI**

Pada penelitian [2] membuktikan dengan adanya kompensasi menyatakan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berlainan dengan penelitian [7] yang membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PERILAKU KERJA INOVATIF**

Hal ini sejalan dengan penelitian [8] membuktikan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berlainan dengan penelitian [9] yang membuktikan bahwa perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Rumusan Masalah

Bagaimana Efektivitas Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan?

## Tujuan Penelitian

Menganalisis variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Gembira Abadi Jaya dengan menempatkan tiga variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Perilaku Kerja Inovatif kemudian akan dilihat variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## Manfaat Penelitian

1. Menindaklanjuti kekurangan sekaligus mengembangkan dari hasil penelitian terdahulu
2. Memberikan sebuah penemuan atau hasil penelitian terhadap perkembangan kinerja karyawan
3. Secara teoritis memberikan pengetahuan serta wawasan kepada mahasiswa, dosen dan masyarakat.

## Kategori Sdgs

Sesuai dengan kategori SDGs 8 <https://sdgs.un.org/goals/goal8> meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang lebih berkelanjutan. Hubungan penelitian ini dengan SDGs 8 yaitu kontribusi pada peningkatan produktivitas, kreativitas serta efisiensi akan mendorong perkembangan yang berkelanjutan sebagai upaya mewujudkan pekerjaan yang layak untuk semua, peningkatan tenaga kerja yang optimal dan kesetaraan kesempatan pekerjaan..

# Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1** : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2** : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3** : Perilaku Kerja Inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan



## KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Dikemukakan bahwa pemimpin adalah orang dalam suatu kelompok atau organisasi yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap orang lain. Peneliti lain mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Jika manajer ingin karyawannya memercayai mereka, mereka perlu menanamkan kepercayaan tersebut pada karyawannya dengan memberi mereka kesempatan untuk bereaksi dan mengambil keputusan.

## KOMPENSASI

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan. Peneliti lain juga menjelaskan kompensasi adalah bagian dari adanya kebijakan perusahaan melalui pembayaran sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan yang telah dilakukannya.

## PERILAKU KERJA INOVATIF

Perilaku inovatif dapat didefinisikan bahwa seseorang yang berperilaku inovatif ketika mereka menciptakan dan menerapkan pemikiran baru untuk dapat meraih tujuan profesional, standar tinggi, dan pengembangan organisasi. Perilaku kerja inovatif termasuk mengembangkan, mempromosikan, mendiskusikan, mengubah, dan menerapkan ide kreatif. Karyawan yang peka terhadap perubahan, terus menerus mengembangkan pengetahuan, dapat menghasilkan solusi dan ide baru, serta bersedia meningkatkan pekerjaan mereka dan membantu perusahaan.

## KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan merupakan hasil atas pencapaian dari pekerjaan seseorang yang dapat diukur secara kuantitas dan kualitas. Pencapaian tersebut didasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan sejak awal dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam manajemen kontrak.

# Hasil Penelitian

	Original Sample(O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T- Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Transformasional->Kinerja Karyawan (Y)	0.421	0.441	0.132	3.188	0.002
Kompensasi->Kinerja Karyawan (Y)	0.188	0.177	0.162	1.161	0.246
Perilaku Kerja Inovatif->Kinerja Karyawan (Y)	0.354	0.350	0.169	2.093	0.037

Berdasarkan hasil path coefficient menunjukkan bahwa **Kepemimpinan Transformasional** berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja Karyawan** dapat dilihat dari t-statistic sebesar 3,188 yang artinya  $< 1,96$  dan p-values 0,002 atau  $< 0,05$ . **Kompensasi** tidak berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja Karyawan** dilihat dari t-statistic sebesar 1,161  $< 1,96$  dan nilai p-values 0,246 atau  $> 0,05$ . **Perilaku Kerja Inovatif** berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja Karyawan** dilihat dari t-statistic 2,093 atau  $> 1,96$  dan nilai p-values 0,037 atau  $< 0,05$ .



Berdasarkan hasil path coefficient menunjukkan bahwa **Kepemimpinan Transformasional** berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja Karyawan** dapat dilihat dari t-statistic sebesar 3,188 yang artinya  $< 1,96$  dan p-values 0,002 atau  $< 0,05$ . Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi *p-values* yang diperoleh lebih kecil dari nilai signifikansi seharusnya, artinya variabel kepemimpinan transformasional memberikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **diterima**.

**Kompensasi** tidak berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja Karyawan** dilihat dari t-statistic sebesar 1,161  $< 1,96$  dan nilai p-values 0,246 atau  $> 0,05$ . Dapat dilihat dari nilai signifikansi *p-values* yang lebih besar dari nilai signifikansi seharusnya, artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **ditolak**.

**Perilaku Kerja Inovatif** berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja Karyawan** dilihat dari t-statistic 2,093 atau  $> 1,96$  dan nilai p-values 0,037 atau  $< 0,05$ . Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi p-values yang diperoleh lebih kecil dari nilai signifikansi seharusnya, artinya variabel perilaku kerja inovatif memberikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **diterima**.

## Simpulan

- **Pertama.** Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari pimpinan yang selalu memberikan afirmasi positif yang dapat menginspirasi karyawannya dan selalu mendorong karyawan untuk selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang dimana hal tersebut bertujuan untuk dapat mengoptimalkan kinerja di perusahaan.
- **Kedua.** Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa terdapat faktor-faktor lain seperti motivasi dan gaya kepemimpinan yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- **Ketiga.** Perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karena kesediaan pimpinan dalam mendukung ide kreatif sehingga tercipta keunggulan kompetitif perusahaan. Karyawan yang memiliki perilaku inovatif menuangkan hal dan dapat mengkolaborasikan ide-ide kreatif tersebut ke dalam sebuah hal baru patut untuk dikembangkan oleh perusahaan.

## Saran

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti untuk dapat memperluas jangkauan variabel lain yang lebih bervariasi dengan menggunakan metode yang berbeda. Diharapkan peneliti selanjutnya memperoleh informasi yang dapat mendukung dan memperbaiki penelitian ini.

# REFERENCE

- [1] J. Joni and H. Hikmah, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Value J. Manaj. dan Akunt.*, vol. 17, no. 1, pp. 13–24, 2022, doi: 10.32534/jv.v17i1.2520.
- [2] N. M. R. Tarigan, T. K. Yudha, M. P. Wibowo, and V. M. Putri, “Pengaruh Motivasi Kerja Rotasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Kinerja Karyawan,” *Manaj. dan Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 97–101, 2022, doi: 10.30743/jmb.v4i2.6521.
- [3] M. Randy, S. Agung, and E. Kuraesin, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 2, p. 69, 2019, doi: 10.32832/manager.v2i2.2562.
- [4] A. Rivai, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *MANEGGGIO J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 213–223, 2020.
- [5] M. D. Putri and D. K. Soedarsono, “Pengaruh kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan Direktorat Solution Operation Telkomsigma,” *e-Proceeding Manag.*, vol. 4, no. 3, pp. 2541–2546, 2017, [Online]. Available: <https://libraryproceeding.telkomuniversity.ac.id>
- [6] U. M. Sungkono, “(4) 1,2,3,” vol. 06, no. 01, pp. 119–126, 2022.
- [7] A. Nurhasanah and S. Wahyuningsih, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jinheung Electric Indonesia di Era Pandemi Covid-19,” *J. Educ.*, vol. 5, no. 4, pp. 16955–16969, 2023, doi: 10.31004/joe.v5i4.2902.
- [8] R. Afza, D. I. Siregar, and H. Zaki, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan,” (*Development Res. Manag. J. Manaj.*, vol. 17, no. 1, 2022.
- [9] I. A. Nugraha and A. Silvianita, “Pengaruh Kreativitas Kerja Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada UMKM Balans Jakarta ) The Influence Of Work Creativity And Innovative Behavior On Employee Performance ( Study On UMKM Balans Jakarta ),” vol. 10, no. 5, pp. 4018–4024, 2023.
- [10] R. B. Y. Sumartik, “Leadership, Teamwork and Work Environment on Employee Performance [Kepemimpinan, Teamwork, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan],” pp. 1–14.
- [11] K. Karyawan, A. Sari, F. Zamzam, and H. Syamsudin, “Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi , dan,” vol. 1, no. 2, pp. 1–18, 2020.



# REFERENCE

- [12] C. Widayati and T. H. Rahardjo, “Widayati, Rahardjo dan Febriyanti: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional...,” *J. Ekon.*, vol. XXII, no. 03, pp. 466–485, 2017.
- [13] F. A. Riza, A. H. A. Prohimi, and L. Juariyah, “Pengaruh Kompensasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 22, no. 1, pp. 58–66, 2017.
- [14] E. Sugiarti, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet,” *J. Educ. Hum. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 2, pp. 479–486, 2020, doi: 10.34007/jehss.v3i2.343.
- [15] D. Siregar, L. Sutandra, and S. Sulaiman, “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadapkinerja Karyawan Pada Pt Digitdata Terminal Evolusi,” *J. Educ. Hum. Soc. Sci.*, vol. 2, no. 1, pp. 74–81, 2019, doi: 10.34007/jehss.v2i1.55.
- [16] N. Fiernaningsih, P. Herijanto, and A. Widayani, “Peran perilaku kerja inovatif dan keterlibatan kerja dosen vokasi di Jawa Timur,” *J. Inspirasi Bisnis dan Manaj.*, vol. 6, no. 2, p. 179, 2023, doi: 10.33603/jibm.v6i2.7524.
- [17] J. Baruna, H. Vol, D. Merciana, M. Hanna, and E. Kalangi, “Jurnal Baruna Horizon Vol. 3, No. 2, Desember 2020,” *J. Baruna Horiz.*, vol. 3, no. 2, p. 230, 2020.
- [18] D. A. W. Yanti and M. Mursidi, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. Strateg. dan Apl. Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 23–34, 2021, doi: 10.36407/jmsab.v4i1.266.
- [19] Muhammad Fiqri Anggra, “Pengaruh Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari’.,” vol. 13, no. Mi, pp. 5–24, 2021, [Online]. Available: [https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl\\_file/penelitian/22225\\_11\\_DAFTAR\\_PUSTAKA.pdf](https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/22225_11_DAFTAR_PUSTAKA.pdf)
- [20] I. Ariesta, “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging,” *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 2, no. 2, pp. 121–140, 2016, doi: 10.21070/jbmp.v2i2.1098.
- [21] P. V. Alfonso, “Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Maneksi*, vol. 10, no. 2, pp. 246–261, 2021, doi: 10.31959/jm.v10i2.1523.
- [22] A. Widyacahyani, J. Herawati, and E. D. Subiyanto, “Dampak Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Sains Manaj. Dan Bisnis Indones.*, vol. 10, no. 1, pp. 68–74, 2020.

