

# Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di Bank bjb Syariah KCP Majalaya

Dewi Ratu Fitriana<sup>1</sup>, Faisal Rakhman<sup>2</sup>, Dadang Dimiyati<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Perbankan Syariah, Universitas Ma'soem, Indonesia

<sup>3</sup>Prodi Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Ma'soem, Indonesia  
derafi3198@gmail.com

*Received : Nov' 2021 Revised : Nov' 2021 Accepted : Dec' 2021 Published :Dec' 2021*

## ABSTRACT

The results of this study indicate that there is no significant influence between transformational leadership on employee loyalty at Bank BJB Syariah KCP Majalaya, with the results of the t-test where the value of  $t_{count} > t_{tabel}$  ( $8,111 > 2,160$ ), there is a significant effect between compensation on employee loyalty at Bank BJB Syariah KCP Majalaya with the result of the t-test where the value of  $t_{count} > t_{tabel}$  ( $6,460 > 2,160$ ) and simultaneously there is a significant influence between transformational leadership and compensation on employee loyalty with the result of the F-test, namely  $F_{count} > F_{tabel}$  ( $32,302 > 3,74$ ).

**Keywords:** Transformational Leadership, Compensation, and Employee Loyalty.

## ABSTRAK

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya, dengan hasil uji t dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,111 > 2,160$ ), terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya, dengan hasil uji t dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,460 > 2,160$ ) serta secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan hasil uji F yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $32,302 > 3,74$ ).

**Kata Kunci :** Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Loyalitas Karyawan.

## PENDAHULUAN

Dalam sistem operasionalnya bank syariah tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki loyalitas tinggi sehingga dalam melakukan pekerjaannya tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (Mangkuprawira, 2014).

PT Bank BJB Syariah Kantor Cabang Pembantu Majalaya memiliki tujuan untuk lebih meningkatkan kemampuan serta loyalitas yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Artinya SDM memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan. Selain kemampuan SDM, loyalitas juga harus teruji dengan benar sehingga mereka mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dengan hasil yang sempurna baik kuantitas maupun kualitas (Kasmir, 2016).

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu model kepemimpinan yang diprediksi dapat menghadapi pola pikir dan refleksi paradigma baru pada era globalisasi saat ini. Kepemimpinan transformasional diyakini mampu untuk membangun motivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja di suatu organisasi. Kepemimpinan ini juga efektif diterapkan dalam beragam situasi dan budaya (Yulk, 2010).

Selain kepemimpinan transformasional, faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan kontra dari prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan karyawan. Kompensasi merupakan sejumlah paket yang ditawarkan organisasi pada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2012).

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dalam bekerja, namun loyalitas tersebut tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan adanya peran pemimpin untuk menciptakan suatu loyalitas tersebut. Dengan adanya loyalitas yang tinggi maka karyawan akan bekerja dengan baik sesuai standar dan ketentuan yang diberikan perusahaan (Wibowo, 2012).

**Tabel 1. Jumlah Karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya  
Periode 2016-2020**

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
2016	15 Orang	-
2017	18 Orang	20
2018	14 Orang	-22
2019	16 Orang	14
2020	16 Orang	0

Sumber: BJB Syariah KCP Majalaya (2021)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan Bank BJB Syariah KCP Majalaya pada tahun 2017 - 2019 mengalami fluktuasi, hal ini terjadi karena adanya *labour turn over* perpindahan karyawan atau mutasi dari kantor cabang pembantu ke kantor pusat yang mengakibatkan jumlah karyawan mengalami perubahan. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya baik secara parsial maupun simultan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dapat mengklasifikasikan bahwa realitas/gejala/fenomena itu relatif tetap, bersifat konkret, dapat teramati, dapat diukur, dan memiliki hubungan gejala yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2010). penelitian asosiatif memiliki tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Objek penelitian pada penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, kompensasi dan loyalitas karyawan dari Bank BJB Syariah KCP Majalaya. Data yang digunakan adalah data primer. Adapun pengertian data primer adalah suatu data yang diperoleh

dari sumber pertama, yakni berasal dari individu atau perorangan dimana hasil data yang didapatkan berasal dari wawancara atau pengisian kuesioner (Umar, 2013).

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut: (Sugiyono, 2013) 1. Observasi (pengamatan), yaitu teknik pengamatan langsung terhadap keadaan karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya, 2. Wawancara, yang menjadi narasumber penulis pada penelitian ini adalah Ibu Arfira selaku Supervisor Operasional, 3. Studi pustaka, yaitu suatu teknik yang datanya bersumber dari jurnal dan buku yang tersedia di perpustakaan, 4. Kuesioner, adalah cara penulis untuk mendapatkan data dengan menyebarkan pernyataan tertulis kepada semua karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BJB Syariah KCP Majalaya yang berjumlah 16 orang. Adapun teknik sampel yang digunakan peneliti adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah suatu teknik untuk menentukan sampel dengan mengambil seluruh anggota yang ada di organisasi tersebut. Hal ini dilakukan jika jumlah populasi sedikit yaitu kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2017).

Pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017).

Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) Sedangkan yang menjadi variabel dependennya yaitu loyalitas karyawan ( $Y$ ). variabel tersebut akan diukur menggunakan skala *Likert*. Adapun pengertian skala *likert* adalah metode yang digunakan peneliti dalam suatu penelitian untuk mengukur sikap seorang responden (Sugiyono, 2016).

Alat - alat yang digunakan untuk menguji data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Sedangkan untuk melakukan analisis data dan merancang uji hipotesis menggunakan analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, rancangan uji t dan rancangan uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya**

Untuk menghitung uji validitas dapat dilihat dari nilai  $r_{tabel}$  yang digunakan signifikansinya 5% (0,05) dan  $dk = n - k$   $dk = 16 - 2 = 14$  adalah sebesar 0,532 sedang  $r_{hitung}$  dilihat dari korelasi antara masing-masing item dengan total skor. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  pada setiap pernyataan kuesioner untuk variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi dan loyalitas karyawan dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Adapun hasil uji reabilitas kepemimpinan transformasional menunjukkan *cronbach's alpha* sebesar 0,898 yang berarti memiliki tingkat reliabilitas tinggi, sedangkan *cronbach's alpha* loyalitas karyawan menunjukkan 0,894 yang berarti memiliki tingkat reliabilitas tinggi.

Hasil uji normalitas data yang diperoleh dari *Significance* pada bagian *Shapiro - Wilk* tingkat signifikansi kepemimpinan transformasional sebesar 0,159 yang berarti berdistribusi normal karena  $0,159 > 0,05$ . Sedangkan loyalitas karyawan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,187 yang berarti berdistribusi normal karena  $0,187 > 0,05$ . Sedangkan hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,825 atau 82,5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh sebesar 82,5% terhadap loyalitas karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya, sedangkan sisanya 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Adapun hasil uji t diperoleh hasil bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,111 > 2,160$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya**

Untuk menghitung uji validitas dapat dilihat dari Nilai  $r_{tabel}$  yang digunakan signifikansinya 5% (0,05) dan  $dk = n - k$   $dk = 16 - 2 = 14$  sebesar 0,532 sedang  $r_{hitung}$  dilihat dari korelasi antara masing-masing item dengan total skor. Adapun hasil uji validitas variabel kompensasi menggunakan *IBM SPSS 23* menunjukkan bahwa semua nilai  $r_{hitung}$  pada setiap pernyataan kuesioner untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,532 ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) sehingga semua pernyataan pada kuesioner tersebut dapat dikatakan valid. Adapun hasil uji reabilitas kompensasi *cronbach's alpha* menunjukkan 0,847 yang berarti memiliki tingkat reliabilitas tinggi. Sedangkan Uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Significance* pada bagian *Shapiro - Wilk* tingkat signifikansi kompensasi sebesar 0,218 yang berarti berdistribusi normal karena  $0,218 > 0,05$ .

Hasil perhitungan analisis koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,749 atau 74,9% maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh sebesar 74,9% terhadap loyalitas karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya, sedangkan sisanya 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Adapun hasil uji t diperoleh hasil bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,460 > 2,160$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Secara Simultan terhadap Loyalitas Karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya**

Adapun hasil perhitungan analisis korelasi berganda dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 23* menunjukkan bahwa nilai  $R$  sebesar 0,912 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya. Sedangkan hasil perhitungan analisis regresi berganda diperoleh model regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,859 + 0,617 X_1 + 0,316 X_2$$

1.  $a=5,859$  menyatakan bahwa jika variabel kepemimpinan transformasional dan kompensasi dianggap konstan, maka loyalitas karyawan sebesar 5,859.
2.  $\text{Kepemimpinan Transformasional}=0,617$  menyatakan bahwa setiap kenaikan kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan maka akan menambah loyalitas karyawan sebesar 0,617 dengan asumsi variabel bebas yang lain adalah tetap.
3.  $\text{Kompensasi}=0,316$  menyatakan setiap kenaikan kompensasi satu satuan maka akan menambah loyalitas karyawan sebesar 0,316 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.

Adapun hasil analisis koefisien determinasi dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 23* diperoleh sebesar 0,832 atau 83,2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya sebesar 83,2% sedangkan sisanya 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan hasil uji F dapat dilihat  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $32,302 > 3,74$ ) dan signifikansinya ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya, dapat disimpulkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya, (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya, dan (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Bank BJB Syariah KCP Majalaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Danim, S. (2008). *Kinerja Staf dan Organisasi Perspektif pendidikan, pelatihan, pengembangan dan kewidyawiswaraan berbasis kinerja*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Press.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Mangkuprawira, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku organisasi edisi ke-12. In *Chemical and Petroleum Engineering*.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu pendekatan Mikro* (Djambaran (ed.)).
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja: Sedarmayanti*. Mandar Maju.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya manusia* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2017).. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono, 2010. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif & kualitatif dan R & D*. Alfabeta Bandung. ISBN 979-8433-64-0. In *Journal of Experimental Psychology: General*.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis* (Rajawali (ed.)).
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Rajawali Press.
- Yulk, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Indeks.
- Yusuf, P. M. (2010). *Komunikasi Instruksional: teori dan praktek*. PT. Bumi Aksara Sutisna.