JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 158-167

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT SREE LOGISTICS INDONESIA

Vicki Islavia[1], Johan Maulana[2]
[1,2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Article History
Received : October 1st 2026
Revised : October 11th 2026
Accepted : October 21st 2026
Published : October 31st 2026

Corresponding author*:
vicki.islavia18@gmail.com

Cite This Article: Islavia, V., & Maulana, J. (2026). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT SREE LOGISTICS INDONESIA. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *5*(3). https://doi.org/10.56127/jekma.v5i3.3120

DOI:
https://doi.org/10.56127/jekma.v5i3.3120

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sree Logistics Indonesia. Produktivitas kerja merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan pemberian kompensasi finansial yang sesuai diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sree Logistics Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi finansial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sree Logistics Indonesia. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan semakin sesuai kompensasi finansial yang diberikan, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, dan fasilitas kerja, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang mampu menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dalam konteks perusahaan jasa logistik, produktivitas kerja karyawan menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan kemampuan perusahaan dalam memenuhi target pengiriman, menjaga kualitas layanan, dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.

PT Sree Logistics Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa logistik dan distribusi barang. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan dengan produktivitas kerja yang optimal. Namun, berdasarkan pengamatan awal dan data sekunder perusahaan, produktivitas kerja karyawan belum sepenuhnya mencapai target yang diharapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja masih menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial. Gaya kepemimpinan transformasional berperan dalam memotivasi, mengarahkan, dan mengembangkan potensi karyawan. Sementara itu, kompensasi finansial berfungsi sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Oleh karena itu, kajian mengenai gaya

JEKMA
Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 158-167

kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial menjadi penting untuk mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kualitas kepemimpinan dan sistem kompensasi merupakan faktor internal yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfungsi untuk mengarahkan dan mengontrol karyawan, tetapi juga mampu memberikan inspirasi dan motivasi agar karyawan dapat berkontribusi secara optimal. Gibson et al. (2020) menjelaskan bahwa kualitas kepemimpinan dan sistem kompensasi menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya, kepemimpinan transformasional dipahami sebagai pendekatan pemimpin dalam memimpin, mengarahkan, dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Nurrahmi et al., 2020).

Selain kepemimpinan, kompensasi finansial juga memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kompensasi finansial merupakan penghargaan langsung yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi kerja, seperti gaji, tunjangan, bonus, dan insentif (Mondy & Martocchio, 2016). Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai diharapkan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. Sebaliknya, ketidaksesuaian kompensasi dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada produktivitas individu maupun tim.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu ukuran utama efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan operasional dan strategis. Dalam manajemen sumber daya manusia, produktivitas tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga dari bagaimana sumber daya manusia dikelola. Andayani (2021) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses sistematis dan terencana melalui pelatihan, pendidikan, dan pengelolaan karyawan untuk memperbaiki kinerja. Busro (2024) juga menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif mencakup pengembangan kompetensi, motivasi, dan hubungan kerja yang harmonis untuk memperkuat kontribusi karyawan terhadap kinerja perusahaan.

Kondisi produktivitas kerja pada PT Sree Logistics Indonesia menunjukkan masih adanya kesenjangan antara target dan realisasi. Berdasarkan data sekunder produktivitas kerja tahun 2025, beberapa indikator belum mencapai target perusahaan. Jumlah pengiriman selesai tercatat sebanyak 12.800 unit dari target 13.500 unit, ketepatan waktu penyelesaian hanya mencapai 89% dari target 95%, jumlah kesalahan pengiriman mencapai 234 kejadian dari target maksimal 150 kejadian, dan produktivitas keseluruhan hanya mencapai 82% dari target 90%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan belum sepenuhnya optimal dan masih memerlukan perbaikan.

Fenomena tersebut juga diperkuat oleh hasil pra-survei mengenai gaya kepemimpinan transformasional. Sebagian besar responden menilai bahwa pimpinan telah mampu memberikan motivasi, inspirasi, serta menyampaikan visi dan tujuan organisasi dengan baik. Namun, pada indikator *individualized consideration*, masih terdapat 25% responden yang menyatakan bahwa perhatian pimpinan terhadap kebutuhan dan pengembangan pribadi karyawan belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional telah berjalan cukup baik, pendekatan individual terhadap karyawan masih perlu ditingkatkan.

Hasil pra-survei kompensasi finansial juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memberikan tanggapan positif terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Rata-rata 77,14% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, terutama mengenai keadilan kompensasi dan pembayaran lembur. Sebagian karyawan menilai bahwa kompensasi belum sepenuhnya merata dan transparan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan kompensasi bersifat adil, proporsional, kompetitif, serta mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan karena produktivitas kerja karyawan PT Sree Logistics Indonesia belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial menjadi dua faktor yang relevan untuk dianalisis karena keduanya berhubungan dengan motivasi, komitmen, kepuasan, dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sree Logistics Indonesia.

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 158-167

TINJUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pengelolaan organisasi karena berkaitan dengan pengaturan, pengembangan, motivasi, dan evaluasi karyawan. Dalam organisasi, sumber daya manusia berperan sebagai aset strategis yang menentukan kualitas hasil kerja dan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Andayani (2021), pengembangan sumber daya manusia merupakan proses sistematis dan terencana yang berkaitan dengan pelatihan, pendidikan, serta pengelolaan karyawan untuk memperbaiki kinerja. Busro (2024) juga menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif mencakup pengembangan kompetensi, motivasi, dan hubungan kerja yang harmonis agar karyawan mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini, manajemen sumber daya manusia menjadi dasar untuk menjelaskan pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan dan motivasi, sedangkan kompensasi finansial yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Produktivitas kerja tidak hanya dilihat dari jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan efisiensi penggunaan sumber daya. Menurut Eyanur et al. (2024), karyawan produktif adalah karyawan yang mampu menggunakan waktu kerja dengan baik, fokus dalam menyelesaikan tugas, dan menghasilkan pekerjaan secara optimal. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Aswaruddin et al. (2024), faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja meliputi motivasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif, penggunaan teknologi yang tepat, pelatihan karyawan, dan pengembangan karyawan. Dengan demikian, produktivitas kerja perlu dikelola secara baik agar karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, arahan, dan perhatian kepada karyawan agar mampu mencapai potensi terbaiknya. Menurut Adeline (2022), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada upaya menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka. Darmadi et al. (2025) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi karyawan untuk berubah dan bekerja keras dalam mencapai tujuan bersama. Nurlaela et al. (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang mengutamakan kemampuan pemimpin dalam menciptakan visi yang menginspirasi, mendorong motivasi intrinsik, menstimulasi pemikiran kritis, serta memberikan perhatian secara individual kepada anggota tim. Sementara itu, Kholifah et al. (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses untuk mencapai tujuan bersama melalui penyatuan motif antara pemimpin dan bawahan dalam mencapai perubahan yang diharapkan.

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan bentuk penghargaan langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi kerja yang telah diberikan. Menurut Mondy dan Martocchio (2016), kompensasi finansial mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi finansial memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap tidak adil atau tidak sebanding dengan kontribusi kerja dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada rendahnya produktivitas.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis. Pendekatan asosiatif digunakan karena penelitian ini

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 158-167

bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sree Logistics Indonesia.

Penelitian ini dilakukan pada PT Sree Logistics Indonesia yang beralamat di Jalan Mega Kuningan Barat III Nomor 1–6 Lot 10, Kuningan Timur, Jakarta Selatan. Waktu penelitian dilaksanakan pada November 2025 sampai April 2026. Objek penelitian ini adalah karyawan PT Sree Logistics Indonesia, dengan fokus pada gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan produktivitas kerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sree Logistics Indonesia Jakarta Selatan sebanyak 55 karyawan. Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55 responden.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen pertama, kompensasi finansial sebagai variabel independen kedua, dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi dan kemudian ditarik kesimpulan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2017), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, jurnal, dan sumber lain yang relevan. Menurut Sugiyono (2017), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur tanggapan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan produktivitas kerja karyawan. Jawaban responden diberi skor mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:
Y = Produktivitas kerja karyawan
a = Konstanta
b_1, b_2 = Koefisien regresi
X_1 = Gaya kepemimpinan transformasional
X_2 = Kompensasi finansial
e = Error/residual

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Menurut Ghozali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Selanjutnya, regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Sree Logistics Indonesia berdiri pada tahun 2021 dan berlokasi di Jakarta Selatan. Perusahaan ini bergerak di bidang transportasi, logistik, rantai pasok, dan penyimpanan. Layanan yang diberikan mencakup pengiriman domestik maupun internasional dengan fokus pada solusi transportasi yang efisien dan terintegrasi.

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 158-167

PT Sree Logistics Indonesia juga bergerak dalam bidang *freight forwarding*, khususnya pengiriman darat (*trucking*) dan laut (*sea freight*) dengan layanan *Full Container Loaded* dan *Less Than Container Loaded*. Pengiriman kontainer menjadi salah satu kegiatan utama perusahaan. Dengan dukungan jaringan yang luas dan penyesuaian harga yang kompetitif, perusahaan terus berkembang mengikuti kebutuhan pasar.

Visi PT Sree Logistics Indonesia adalah menjadi mitra logistik yang terpercaya dengan mengutamakan kepuasan pelanggan. Adapun misinya adalah memberikan layanan logistik berkualitas melalui solusi yang inovatif, integritas, kerja sama tim, dan komitmen terhadap pertumbuhan berkelanjutan.

Struktur organisasi PT Sree Logistics Indonesia terdiri atas *Director*, *General Manager*, *Finance Manager*, *Sales Manager*, *Operations Manager*, *HR & Administration*, serta *Import & Export Team*. Setiap bagian memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing, mulai dari perumusan strategi, pengelolaan operasional, keuangan, pemasaran, sumber daya manusia, hingga pengurusan administrasi ekspor dan impor.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frequency	Percent (%)	Valid Percent (%)	Cumulative Percent (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	38,2	38,2	38,2
	Perempuan	34	61,8	61,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	–
Pendidikan Terakhir	SMA	4	7,3	7,3	7,3
	D3	11	20,0	20,0	27,3
	D4/S1	33	60,0	60,0	87,3
	S2	7	12,7	12,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	–
Lama Bekerja	<5 tahun	38	69,1	69,1	69,1
	6–10 tahun	9	16,4	16,4	85,5
	11–15 tahun	7	12,7	12,7	98,2
	>16 tahun	1	1,8	1,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	–

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden dapat dilihat dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, dari total 55 responden terdapat 21 responden laki-laki atau sebesar 38,2% dan 34 responden perempuan atau sebesar 61,8%. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan. Berdasarkan pendidikan terakhir, sebanyak 4 responden atau 7,3% memiliki pendidikan terakhir SMA, 11 responden atau 20,0% berpendidikan D3, 33 responden atau 60,0% berpendidikan D4/S1, dan 7 responden atau 12,7% berpendidikan S2. Berdasarkan distribusi tersebut, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir D4/S1, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 60,0% dari keseluruhan responden. Selanjutnya, berdasarkan lama bekerja, sebanyak 38 responden atau 69,1% memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 9 responden atau 16,4% memiliki masa kerja 6–10 tahun, 7 responden atau 12,7% memiliki masa kerja 11–15 tahun, dan 1 responden atau 1,8% memiliki masa kerja lebih dari 16 tahun. Dengan demikian, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didominasi oleh responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun, yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 69,1%.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,651	0,265	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.2	0,485	0,265	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.3	0,607	0,265	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.4	0,420	0,265	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.5	0,677	0,265	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.6	0,490	0,265	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.7	0,439	0,265	Valid

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 158-167

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.8	0,368	0,265	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.9	0,614	0,265	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.10	0,378	0,265	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.11	0,607	0,265	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.12	0,468	0,265	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.13	0,565	0,265	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.14	0,351	0,265	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.15	0,580	0,265	Valid
Kompensasi Finansial (X2)	X2.1	0,780	0,265	Valid
Kompensasi Finansial (X2)	X2.2	0,438	0,265	Valid
Kompensasi Finansial (X2)	X2.3	0,622	0,265	Valid
Kompensasi Finansial (X2)	X2.4	0,519	0,265	Valid
Kompensasi Finansial (X2)	X2.5	0,451	0,265	Valid
Kompensasi Finansial (X2)	X2.6	0,563	0,265	Valid
Kompensasi Finansial (X2)	X2.7	0,533	0,265	Valid
Kompensasi Finansial (X2)	X2.8	0,438	0,265	Valid
Kompensasi Finansial (X2)	X2.9	0,577	0,265	Valid
Kompensasi Finansial (X2)	X2.10	0,519	0,265	Valid
Kompensasi Finansial (X2)	X2.11	0,451	0,265	Valid
Kompensasi Finansial (X2)	X2.12	0,563	0,265	Valid
Kompensasi Finansial (X2)	X2.13	0,533	0,265	Valid
Kompensasi Finansial (X2)	X2.14	0,438	0,265	Valid
Kompensasi Finansial (X2)	X2.15	0,577	0,265	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y1	0,327	0,265	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y2	0,719	0,265	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y3	0,736	0,265	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y4	0,512	0,265	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y5	0,719	0,265	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y6	0,672	0,265	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y7	0,434	0,265	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y8	0,714	0,265	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y9	0,762	0,265	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y10	0,511	0,265	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y11	0,724	0,265	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y12	0,746	0,265	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y13	0,504	0,265	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y14	0,714	0,265	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y15	0,755	0,265	Valid

Sumber: Output SPSS, data diolah peneliti (2026).

Berdasarkan data tabel diatas, variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,265), dengan ini semua item kuisioner dinyatakan valid. Untuk itu kuisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,804	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,820	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,910	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi Finansial (X2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Chronbath Alpha lebih besar dari 0,60

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 158-167

	Std. Deviation	3.51460463
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.060
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,05). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.727	1.376
	Kompensasi Finansial	.727	1.376

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,727 dan Kompensasi Finansial sebesar 0,727, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Lingkungan Kerja kerja sebesar 1,376 serta Produktivitas Kerja sebesar 1,376 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.862	5.172		-.360	.720
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.061	.080	.123	.761	.450
	Kompensasi Finansial	.010	.078	.020	.125	.901

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,450 dan Kompensasi Finansial (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,901 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskesdastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.041	9.019		2.000	.051
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.530	.139	.403	3.082	.003
	Kompensasi Finansial	.488	.136	.277	2.117	.039

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 158-167

Berdasarkan Tabel 7, hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan

$$Y = 18{,}041 + 0{,}530X_1 + 0{,}488X_2,$$

Nilai konstanta sebesar 18,041 menunjukkan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial bernilai konstan atau 0, maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 18,041. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,530 menunjukkan arah pengaruh positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan Gaya Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,530 satuan dengan asumsi Kompensasi Finansial tetap. Sementara itu, koefisien regresi Kompensasi Finansial sebesar 0,488 juga menunjukkan arah positif, sehingga setiap peningkatan satu satuan Kompensasi Finansial akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,488 satuan dengan asumsi Gaya Kepemimpinan Transformasional tetap.

Berdasarkan koefisien terstandarisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai Beta sebesar 0,403, sedangkan Kompensasi Finansial memiliki nilai Beta sebesar 0,277. Hal ini menunjukkan bahwa secara relatif Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dibandingkan Kompensasi Finansial.

Hasil uji t menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memperoleh nilai t sebesar 3,082 dengan nilai signifikansi 0,003 < 0,05, sehingga Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Kompensasi Finansial memperoleh nilai t sebesar 2,117 dengan nilai signifikansi 0,039 < 0,05, sehingga Kompensasi Finansial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, secara parsial kedua variabel independen tersebut terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary									
					Change Statistics				
Model	R	**R Square**	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.596[a]	**.355**	.330	3.582	.355	14.304	2	52	.000
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Transformasional									

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,355 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 23,9% sedangkan sisanya sebesar (100% - 23,9%) = 76,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 9. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	366.968	2	183.484	14.304	.000[b]
	Residual	667.032	52	12.828		
	Total	1034.000	54			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (14,304 > 3,18), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sree Logistics Indonesia

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sree Logistics Indonesia. Hal ini menunjukkan

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 158-167

bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional, maka produktivitas kerja karyawan cenderung semakin meningkat. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, inspirasi, perhatian individual, serta mendorong karyawan untuk berkembang dapat menciptakan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat diterima.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sree Logistics Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka produktivitas kerja karyawan cenderung meningkat. Pemberian kompensasi yang sesuai, adil, dan sebanding dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi serta mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sree Logistics Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan karyawan, tetapi juga didukung oleh pemberian kompensasi finansial yang sesuai. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik disertai dengan sistem kompensasi finansial yang memadai dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan motivasi, serta memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut merupakan faktor yang dapat mendukung peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial terbukti memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sree Logistics Indonesia. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih tinggi. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, inspirasi, arahan, perhatian individual, serta kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan produktivitas. Semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan, semakin besar pula dorongan karyawan untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Selain faktor kepemimpinan, kompensasi finansial juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan serta motivasi dalam bekerja. Karyawan yang merasa penghargaan finansial yang diterima sebanding dengan beban dan tanggung jawab pekerjaannya akan lebih terdorong untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja. Secara bersama-sama, gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif. Kepemimpinan yang efektif memberikan dorongan psikologis, sedangkan kompensasi memberikan penghargaan secara ekonomi. Kombinasi keduanya dapat meningkatkan semangat, loyalitas, efektivitas kerja, dan kontribusi karyawan sehingga produktivitas kerja perusahaan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, PT Sree Logistics Indonesia disarankan untuk terus meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional melalui pemberian motivasi, inspirasi, perhatian terhadap kebutuhan karyawan, serta kesempatan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan. Perusahaan juga perlu mempertahankan dan menyempurnakan sistem kompensasi finansial agar tetap adil, kompetitif, dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Pemberian gaji, insentif, bonus, dan tunjangan yang proporsional diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas kepemimpinan dan kebijakan kompensasi agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Penelitian

JEKMA Jurnal ekonomi dan manajemen
JEKMA Vol 5 No. 3 | October 2026| ISSN: 2828-6928 (Print), ISSN: 2828-6898 (online), Page: 158-167

selanjutnya juga dapat melibatkan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki cakupan yang lebih luas dan memberikan temuan yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Alessa, G. S. (2021). The dimensions of transformational leadership and its organizational effects in public universities in Saudi Arabia: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 1–16.

Andayani, T. B., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 11–22.

Buil, I., Martinez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 64–75.

Desthiani, U., & Suminar, R. (2024). Pengaruh kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja dosen Program Studi Administrasi Perkantoran D-III Universitas Pamulang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sekretari/Administrasi Perkantoran*, 166–180.

Dwijayanti, R., & Ikhwan, K. (2022). Pengaruh motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 133–141.

Eyanur, F., & Nuzuliati. (2024). Analisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal. *Innovative: Journal of Social Science Research, 4*(3), 1998–2015.

Lai, F.-Y., Tang, H.-C., Lu, S.-C., Lee, Y.-C., & Lin, C.-C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *SAGE*, 1–11.

Naidah, & Musa, N. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sinar Galesong Mandiri Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 83–96.

Nurrahmi, A., Hairudinor, & Utomo, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 20–35.

Pitriani, M. Z., & Mubarok, A. (2023). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bersama Zatta Mulya Cabang Jabodetabek. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 344–353.

Simbolon, S. (2022). *Pengaruh stress, lingkungan, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*. Bintang Pustaka Madani.

Suantara, I. K. A., Suarjana, I. W., & Putra, B. N. K. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Vivo Bali Indonesia Area Denpasar 3. *Jurnal EMAS, 3*, 132–146.