



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pertanahan Kutai Timur

Mursalim¹, Eko Nursalim², Zanuar Anwari³

Sekolah Tinggi Agama Islam Sangatta, Indonesia

Email: mursalimsalim020972@gmail.com¹, ekonursalim99@gmail.com², zawiya_1719@yahoo.co.id³

Abstract

This research aims to determine the extent of the influence of transformational leadership and work compensation on employee productivity at the Land Office of East Kutai Regency. This type of research is classified as field research using a quantitative approach. This research uses complementary data collection techniques, namely the questionnaire technique to obtain research data through scoring from respondents, then the observation technique to directly observe activities taking place at the East Kutai Land Office, and finally the documentation technique to obtain additional supporting data needed in this research. The population in this study consists of 47 respondents, who are all employees of the East Kutai Land Office. Next, to analyze the data, the researcher used the multiple linear regression formula. The results of this study indicate that the transformational leadership variable has a positive but not significant effect on work productivity at the Kutai Timur Land Office by 15.1%. Furthermore, the work compensation variable has a positive and significant effect on employee work productivity at the East Kutai Land Office by 61%. Then, together, the transformational leadership variable and work compensation have a positive and significant impact on employee productivity at the East Kutai Land Office by 76.1%, while the remaining 23.9% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Transformational Leadership, Work Compensation, Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Kutai Timur. Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (field research) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang saling melengkapi satu sama lainnya, yaitu teknik angket untuk mendapatkan data penelitian dengan cara penskoran dari responden, kemudian teknik observasi untuk mengamati secara langsung kegiatan yang berlangsung di Dinas Pertanahan Kutai Timur, kemudian teknik dokumentasi untuk mendapatkan beberapa data pendukung yang juga diperlukan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah 47 responden yang merupakan seluruh pegawai di Dinas Pertanahan Kutai Timur. Selanjutnya untuk menganalisa data tersebut, maka peneliti menggunakan rumus regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja di Dinas Pertanahan Kutai Timur sebesar 15,1%. Selanjutnya variabel kompensasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanahan Kutai Timur sebesar 61%. Kemudian secara bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional dan kompensasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanahan Kutai Timur sebesar 76,1% sedangkan sisanya 23,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Salah satu elemen utama yang sangat penting dalam lembaga atau organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Upaya mempertahankan kehidupan dan ekspansi masa depan sebuah entitas bergantung pada penggunaan sumber daya manusia yang efisien (Nawawi, 2011). Dengan kata lain, kinerja sebuah organisasi ditentukan oleh pengetahuan dan kemampuan setiap pegawai yang bekerja

di dalamnya. Pegawai pada dasarnya adalah salah satu elemen yang digunakan oleh lembaga sebagai sumber daya (Mulia, 2021). Orang-orang inilah yang melakukan tugas sehari-hari. Sebagai bagian integral dari manajemen, pegawai merupakan entitas hidup yang membantu lembaga atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Oleh karena itu, lembaga mengembangkan metode manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia agar setiap pegawai dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik (Effendi, 2021).

Bertitik tolak dari pandangan bahwa manusia merupakan unsur terpenting dari organisasi beserta seluruh segi dan prosesnya, maka usaha yang lebih memperhatikan unsur manusia dengan segala keperluannya dirasa sangat perlu. Demikian halnya dalam Satuan Kerja Pemerintahan Daerah (SKPD) untuk mewujudkan tujuan organisasinya, maka segenap unsur yang terlibat didalamnya baik pimpinan maupun pegawai dan didukung dengan unsur-unsur pendukung yaitu modal, mesin, alat, dan metode harus dapat bekerja dan bekerja sama dengan baik. Sehingga upaya penciptaan aparatur pemerintahan yang memiliki integritas moral tanggi dan berkompeten dapat menciptakan hubungan baik. Dan pelayanan publik juga dapat menciptakan pegawai yang berkualitas yang mempunyai produktivitas tinggi. Mengacu dari kenyataan ini, sudah seharusnya para pimpinan pada Dinas Pemerintahan seperti Dinas Pertanahan Kutai Timur sepatutnya memberikan perhatian yang lebih dan menganggap manusia sebagai aspek terpenting yang terus menerus memerlukan pembinaan dan pengelolaan yang baik.

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, lembaga publik seperti Dinas Pertanahan Kutai Timur dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pegawainya. Produktivitas kerja menjadi indikator penting dalam menilai kinerja suatu organisasi, yang secara langsung dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan dan kompensasi kerja. Kepemimpinan transformasional, sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang dinilai efektif, sering kali dianggap mampu memberikan inspirasi, memotivasi, dan mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi. Di sisi lain, kompensasi kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, yang meliputi gaji, tunjangan, serta insentif lainnya.

Kepemimpinan transformasional bukan hanya relevan dalam konteks modern, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai Islam. Islam menekankan pentingnya kepemimpinan yang adil, bijaksana, dan penuh dengan integritas. Seorang pemimpin yang baik harus mampu menjadi teladan, memotivasi orang-orang di sekitarnya, serta berusaha keras untuk kesejahteraan bersama. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan dan kesejahteraan individu dalam organisasi (Danim, 2019). Dalam perspektif Islam, kepemimpinan memiliki dimensi spiritual yang mendalam. Seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab kepada bawahannya, tetapi juga kepada Allah SWT. Kepemimpinan dalam Islam menekankan nilai-nilai keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menjadi teladan dan memimpin dengan hati yang tulus untuk mencapai ridho Allah. Pemimpin transformasional dalam konteks Islam harus mampu menggabungkan visi duniawi dengan tujuan akhirat, memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil selalu berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam (Septa, 2023). Al-Qur'an dan hadits mengajarkan bahwa seorang pemimpin harus berperan sebagai pelayan bagi yang dipimpinnya, bukan sebagai penguasa. Hal ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang menekankan pada pengembangan individu dan membangun hubungan yang positif antara pemimpin dan bawahan. Kepemimpinan yang demikian akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, di

mana setiap karyawan atau pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja (Muktamar, et al, 2023).

Produktivitas kerja yang harus dimiliki seorang karyawan atau pegawai merupakan totalitas kepribadiannya dan cara ia mengungkapkan, mempersepsikan, meyakini dan memberi makna yang dapat memotivasi dirinya dalam bertindak serta mencapai suatu pekerjaan secara optimal. Oleh karena itu Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan memberi bobot nilai atas perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah sholat, shodaqoh dan jihad di jalan Allah. Kompensasi kerja yang memadai dan adil juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak hanya sebatas bentuk penghargaan atas kerja keras pegawai, tetapi juga sebagai bentuk motivasi untuk terus meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dalam pandangan Islam, pemberian kompensasi yang adil merupakan salah satu bentuk keadilan yang harus ditegakkan oleh setiap pemimpin. Keadilan dalam hal ini tidak hanya terbatas pada aspek material, tetapi juga mencakup aspek non-material seperti rasa dihargai dan kesempatan untuk berkembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus, yang berlangsung selama enam bulan, dari Agustus 2024 hingga Februari 2025. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*). Data-data yang diperoleh dari lapangan langsung dari penyebaran daftar pertanyaan kepada pegawai Dinas Pertanahan Kutai Timur sebagai obyek penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2019).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua pegawai yang berjumlah 47 orang dan yang menjadi sampel adalah sama dengan populasi. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 100 populasi, maka dijadikan sampel penelitian semuanya, oleh karena itu peneliti mengambil seluruh pegawai yang berjumlah 47 orang.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana alat ukur memiliki ketetapan dan kecermatan dalam menjalankan fungsi ukurnya. Data dikatakan valid, jika pertanyaan pada angket mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Butir-butir pertanyaan yang ada dalam angket diuji terhadap faktor terkait. Uji validitas dimaksud untuk mengetahui seberapa cermat suatu test atau pengujian melakukan fungsi ukurannya. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid apabila instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur atau dapat memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir angket. Tinggi rendah validitas suatu angket atau angket dihitung dengan menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total. Dalam penelitian ini perhitungan validitas item dianalisis dengan menggunakan komputer program SPSS *for windows series*.

Hasil perhitungan ini akan dibandingkan dengan *critical value* pada tabel ini nilai r dengan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel yang ada. Apabila hasil perhitungan korelasi *product moment* lebih besar dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan valid. Sebaliknya apabila skor item kurang dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Croanbach Alpha*. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Croanbach Alpha* $> 0,60$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Gazali, 2005). Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item – Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	Q1	0,565	0,2876	Valid
	Q2	0,632	0,2876	Valid
	Q3	0,579	0,2876	Valid
	Q4	0,676	0,2876	Valid
	Q5	0,498	0,2876	Valid
	Q6	0,576	0,2876	Valid
	Q7	0,419	0,2876	Valid
	Q8	0,534	0,2876	Valid
	Q9	0,487	0,2876	Valid
	Q10	0,572	0,2876	Valid
Kompensasi Kerja (X_2)	Q11	0,480	0,2876	Valid
	Q12	0,621	0,2876	Valid
	Q13	0,581	0,2876	Valid
	Q14	0,663	0,2876	Valid
	Q15	0,591	0,2876	Valid
	Q16	0,586	0,2876	Valid
	Q17	0,528	0,2876	Valid
	Q18	0,502	0,2876	Valid
	Q19	0,493	0,2876	Valid
	Q20	0,602	0,2876	Valid
	Q21	0,609	0,2876	Valid
	Q22	0,612	0,2876	Valid
	Q23	0,557	0,2876	Valid
	Q24	0,711	0,2876	Valid

Produktivitas Kerja (Y)	Q25	0,627	0,2876	Valid
	Q26	0,559	0,2876	Valid
	Q27	0,561	0,2876	Valid
	Q28	0,647	0,2876	Valid
	Q29	0,628	0,2876	Valid
	Q30	0,508	0,2876	Valid

Sumber: Data Output SPSS yang diolah, 2025

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur realibilitas dengan menggunakan uji statistik adalah *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan realibel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ($> 0,60$).

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Alpha Standard	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	10 Item	0,740	0,60	Reliabel
Kompensasi Kerja (X ₂)	10 Item	0,763	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	10 Item	0,802	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS yang diolah, 2025

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X₁, X₂, dan Y adalah reliabel.

3. Uji Hipotesis

Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen jika nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan juga untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dengan variabel dependen termasuk dalam hubungan yang berpengaruh atau tidak berpengaruh. Berikut merupakan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistic 24*:

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8,673	2,263		3.832	0,000
Kepemimpinan Transformasional	0,173	0,039	0,280	4,386	0,000
Kompensasi Kerja	0,631	0,055	0,732	11,462	0,000

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2025

4. Uji parsial

Adapun hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8,673	2,263		3.832	0,000
Kepemimpinan Transformasional	0,173	0,039	0,280	4,386	0,000
Kompensasi kerja	0,631	0,055	0,732	11,462	0,000

Sumber: Hasil Data Penelitian, 2025

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan selama 4 (empat) bulan dan bertempat di Dinas Pertanahan Kabupaten Kutai Timur dengan jumlah Responden yang menjadi sampel dalam penelitian adalah 47 pegawai. Berdasarkan hasil dari pengisian kuesioner oleh responden, data tersebut kemudian diolah menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 24*.

Berdasarkan hasil uji t, kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 4.386 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, yang jauh lebih kecil dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara statistik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sumbangan efektif kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja tercatat sebesar 15.1%, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang cukup dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam menentukan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanahan Kutai Timur.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan empat dimensi utama, yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*). Dimensi-dimensi ini bertujuan untuk menginspirasi bawahan agar melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi. Namun, sumbangan efektif sebesar 15.1% menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja tidak terlalu besar, yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah karakteristik organisasi pemerintah yang cenderung hierarkis dan kurang fleksibel, sehingga gaya kepemimpinan ini tidak sepenuhnya optimal dalam konteks tersebut. Selain itu, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan sistem manajemen, yang memiliki kontribusi lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan semata. Studi penelitian sebelumnya juga terdapat kritik terhadap kepemimpinan transformasional yang menunjukkan bahwa pendekatan ini membutuhkan waktu untuk memberikan dampak signifikan

karena melibatkan perubahan perilaku dan budaya kerja yang mendalam. Selain itu, penerimaan bawahan terhadap gaya kepemimpinan ini bisa berbeda-beda tergantung pada latar belakang dan motivasi pegawai. Oleh karena itu, meskipun kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, efektivitasnya dapat ditingkatkan dengan memperkuat faktor pendukung seperti budaya organisasi yang adaptif, sistem insentif yang memadai, dan pelatihan pegawai untuk memastikan visi pemimpin dapat terinternalisasi dengan baik (Khinaya dkk, 2023).

Sedangkan hasil uji t tentang kompensasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Nilai t-hitung untuk variabel kompensasi kerja adalah 11.462 dengan tingkat signifikansi 0.000, yang juga lebih kecil dari 0.05. Hasil ini menegaskan bahwa kompensasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan sumbangan efektif, kompensasi kerja memberikan kontribusi sebesar 61% terhadap produktivitas kerja, menjadikannya faktor dominan dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi kerja secara langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanahan Kutai Timur.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, seperti yang terjadi pada Dinas Pertanahan Kutai Timur, dapat dijelaskan melalui berbagai teori manajemen sumber daya manusia. Kompensasi, menurut Sudaryo Dkk, mencakup segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi yang memadai tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memotivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif. Ketika kebutuhan fisiologis dan keamanan terpenuhi melalui kompensasi, pegawai cenderung lebih fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, teori penguatan (*reinforcement theory*) juga mendukung temuan ini, di mana penghargaan berupa kompensasi dapat memperkuat perilaku kerja positif yang diharapkan oleh organisasi (Sudaryo, 2019).

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif cenderung meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien (Hasibuan, 2019). Pegawai yang merasa dihargai atas kontribusinya melalui kompensasi yang layak akan lebih termotivasi untuk mencapai atau bahkan melampaui target kerja (Kartini, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa di Dinas Pertanahan Kutai Timur, kompensasi berfungsi sebagai pendorong utama yang memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitasnya.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh, menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan, dengan kontribusi sebesar 70,7% terhadap produktivitas kerja (Ahmad, 2023). Dalam konteks Dinas Pertanahan Kutai Timur, kontribusi sebesar 61% menjadikan kompensasi sebagai faktor dominan dibandingkan variabel lain seperti kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan analisis uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) dan kompensasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Nilai F-hitung sebesar 106.662 dengan tingkat signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa kedua variabel ini bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat signifikan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.761 menunjukkan bahwa 76.1% produktivitas kerja dipengaruhi kepemimpinan transformasional dan kompensasi kerja. Sisanya, 23,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang

tidak dimasukkan dalam model analisis ini. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel ini secara simultan memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanahan Kutai Timur.

Hasil analisis yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sesuai dengan teori manajemen dan perilaku organisasi. Kepemimpinan transformasional mampu memotivasi pegawai untuk melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan organisasi melalui inspirasi, pengaruh ideal, pertimbangan individual, dan stimulasi intelektual (Robbins, 2020). Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga mendorong inovasi dan komitmen, yang semuanya berdampak langsung pada produktivitas.

Selain itu, teori kompensasi kerja baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, berfungsi sebagai penguat positif yang dapat meningkatkan perilaku produktif karyawan (Simamora, 2020). Dalam penelitian ini, koefisien determinasi sebesar 0.761 memperkuat argumen bahwa variabel-variabel ini memberikan kontribusi dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja, sementara sisa 23,9% menunjukkan bahwa faktor lain, seperti budaya organisasi, beban kerja, dan kondisi lingkungan, juga turut berkontribusi. Dengan demikian, hasil ini mendukung relevansi teori-teori tersebut dalam konteks organisasi pemerintahan seperti Dinas Pertanahan Kutai Timur.

Hasil penelitian sebelumnya juga memperkuat temuan hasil di atas, bahwa kombinasi dari kedua variabel yaitu kepemimpinan transformasional dan kompensasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan kinerja individu dan organisasi, serta menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Suantara, 2022).

SIMPULAN

Simpulan penelitian ini adalah secara parsial variabel kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja di Dinas Pertanahan Kutai Timur sebesar 15,1%, sedangkan variabel kompensasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanahan Kutai Timur sebesar 61%. Secara simultan variabel kepemimpinan transformasional dan kompensasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pertanahan Kutai Timur sebesar 76,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M., Efdison, Z., Satria, E., & Ramadani, Y. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh. *Al Dzahab: Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 4(1), 12–19.
- Ambar, S. T. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Graha Ilmu.
- Annam, R. (2018). Etos kerja dan produktivitas kerja dalam upaya menjawab permasalahan ekonomi Islam: Perilaku mendapatkan uang/harta. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 3(2).
- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja: Studi analisis tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 1(1), 68–87.

- Asmi, N. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Studi pada karyawan bagian produksi PT Mazuvo Indo). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 103–121.
- Busro. (2018). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja. Prenadamedia Group.
- Danim, S. (2019). Kepemimpinan transformasional. Bumi Aksara.
- Danang Sunyoto. (2018). Metodologi penelitian untuk ekonomi. CAPS.
- Dessler, G. (2022). Manajemen mutu dalam perusahaan. Rineka Cipta.
- Dunie, W. (2023). Pengaruh pengarahan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(2), 107–116.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://sajiem.iainponorogo.ac.id/sajiem/article/view/40>
- Evitana, F. (2019). Pengaruh kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Swastisiddhi Amagra Desa Bina Baru Kampar Kiri Tengah. *Ekonomika*, 1(2), 180–194.
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit UNDIP.
- Hadits Ibnu Majah Nomor 2129 - Kumpulan Hadits | Ilmu Islam. (n.d.).
- Handoko, T. H. (2019). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Ismanto, N. (2005). Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan speaker aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus [Skripsi S1, Universitas Negeri Semarang].
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik). Alfa Beta.
- Kementerian Agama RI. (2014). Al-Qur'an dan terjemahan. PT. Gramedia.
- Khinaya, M., Yafiz, M., & Marliyah, M. (2024). Evaluasi pelaksanaan pengembangan manajemen SDM dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai; Studi kasus Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurisprudensi: Jurnal Ilmu Syariah, Perundang-Undangan dan Ekonomi Islam*, 16(1), 258–275.
- Kutsi, M. I. A. (2024). Pengantar manajemen syariah. Azzia Karya Bersama.
- Mahanggoro, T. P. (2018). Melejitkan produktivitas kerja dengan sinergisitas kecerdasan (ESPQ). Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosda Karya.
- Mansah, H. (2022). Pendidikan kewirausahaan (Edupreneurship) berbasis Al-Qur'an. CV. Azka Pustaka.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap peran vital kepemimpinan dalam manajemen SDM: Produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi tenaga kerja yang berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9–19.
- Mulia, R. A. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi dalam peningkatan kinerja. CV. Eureka Media Aksara.
- Muryani, E., Sulistiarini, E. B., Prihatiningsih, T. S., Ramadhana, M. R., Heriteluna, M., Maghfur, I., Hastuti, P., Ahdiyat, M., Desembrianita, E., & Purnomo, A. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Unisma Press.
- Nasron, & Astuti, T. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Studi pada karyawan bagian produksi PT Mazuvo Indo). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 23–39.
- Nawawi, H. (2020). Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif. Gadjah Mada University Press.

- Nawawi, H., & Martini. (2020). *Kepemimpinan yang efektif*. UGM Press.
- Northouse, P. G. (2021). *Kepemimpinan: Teori dan praktik*. Bumi Aksara.
- Priyatno, D. (2014). *Mandiri belajar SPSS*. Mitra Sejati.
- Rachmawati, I. K. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Rama, R. (2024). *Bertumbuh dan berkembang: Mengasah diri dan karir menuju kesuksesan*. Feniks Muda Sejahtera.
- Robbins, S. P. (2020). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sari, N. (2021). *Analisis profesionalisme kerja dalam konsep ekonomi Islam*. [Skripsi S1, UIN Fatmawati Sukarno].
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Septa, A. (2023). Peranan profetik leadership dalam mengelola institusi pendidikan Islam. *JMPT: Jurnal Manajemen Pendidikan Tihamah*, 1(2).
- Setihada, M. (2016). Pengaruh pendidikan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PDAM Kota Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(1), 41–50.
- Setiyono, B. (2023). *Birokrasi dalam perspektif politik dan administrasi*. Nuansa Cendekia.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. YKPN.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2019). *Produktivitas: Apa dan bagaimana*. Bumi Aksara.
- 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. *EMAS*, 3(8), 132–146.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2020). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Rineka Cipta.
- Suratno, E. (2024). Sebuah tinjauan pustaka: Pengaruh kepemimpinan efektif dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dalam organisasi bisnis di era digital. *International Journal of Social, Policy and Law*, 5(1), 15–28.
- Susianti, F. (2023). *Strategi bisnis pelaku usaha cafe di Bukit Cinta dalam perspektif etika bisnis Islam (Studi Kasus Jalan Jabal Nur Kelurahan Talise Kota Palu)* [Skripsi S1, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu].
- Sutoro, M. (2024). Dinamika lingkungan kerja dan kompensasi: Kunci untuk membangun loyalitas pegawai. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 595–605.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi publik dan bisnis*. Bumi Aksara.
- Syah, A. (2021). *Etos kerja dan kepemimpinan Islam*. CV. Azka Pustaka.
- Tika, P. (2020). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja karyawan*. Bumi Aksara.
- Umar, H. (2000). *Research methods in finance and banking*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dharmawangsa*, 13(2), 120–137.
- Walangitan, R. (2022). Produktivitas tenaga kerja dengan menggunakan metode work sampling pada pekerjaan kolom dan balok Mega Trade Center Manado. *Tekno*, 10(57), 157–173.

- Walian, A. (2019). Konsepsi Islam tentang kerja: Rekonstruksi terhadap pemahaman kerja seorang Muslim. *An Nisa'a*, 7(1), 65–80.
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Wibowo, T. S. (2024). *Service excellent berbasis kinerja SDM*. Takaza Innovatix Labs.
- Yukl, G. (2021). *Kepemimpinan dalam organisasi*. PT. Indeks.