

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DESTINASI WISATA TOYA DEVASYA DI KINTAMANI BANGLI

Ni Kadek Eva Septia Erawati¹, Made Ika Prastya Dewi², I Nyoman Resa Adhika³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

E-mail : kadekevha15@gmail.com

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia yang baik merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Ketika atasan dapat memberikan kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi maka akan patuh terhadap peraturan-peraturan perusahaan dikarenakan kesadaran dan kesediaan mereka terhadap tujuan perusahaan. Dengan adanya kompensasi karyawan dapat memenuhi segala kebutuhannya dengan baik sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerjanya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada destinasi wisata Toya Devasya di Kintamani Bangli. Jumlah responden dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode sensus dimana seluruh karyawan dijadikan responden yaitu 30 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuesioner dimana skala pengukuran yang digunakan menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, uji korelasi, uji determinasi, uji-f dan uji-t.

Berdasarkan hasil analisis kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebuah perusahaan sudah pasti memiliki faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah faktor penunjang keberhasilan perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi Nawawi (2019). Pengelolaan SDM yang baik merupakan hal utama yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja karyawan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Kasmir (2017), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Menurut Martoyo (2019), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis dan perilaku lainnya. Salder (2020), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi organisasi. Pertiwi (2019), menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa ketika

kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik di suatu perusahaan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja yang ada pada diri karyawan yang bersangkutan. Kepemimpinan transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan Rifferty (2017). Mulyono (2018), yang menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu faktor kepemimpinan yang berbeda dan memiliki dampak terhadap komponen kepuasan karyawan.

Menurut Hasibuan (2018), selain kepemimpinan transformasional, disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sbastian (2017), menjelaskan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja yang ada pada diri karyawan bersangkutan. Hasibuan (2019), menyebutkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Latainer (2019), mengartikan kedisiplinan sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Rivai (2018), selain adanya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena

kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalam hubungan kerja Sutrisno (2017). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Mawar (2017), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya variabel kompensasi searah dengan variabel kinerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kurang maka kinerja karyawan akan menurun. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Emmy (2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya kompensasi yang diberikan tidak menjamin adanya peningkatan kinerja para karyawan.

Toya Devasya berlokasi di kawah Gunung Batur, Kec. Kintamani, Kab. Bangli. Toya Devasya adalah suatu usaha yang mengawinkan wisata alam dengan kegiatan pendakian, di sana juga terdapat permandian air panas yang murni dari gunung dan danau batur. Dalam perusahaan ini diharapkan semua karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal sehingga tercapainya tujuan suatu perusahaan. Namun kenyataanya kinerja para karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan, mengingat adanya penurunan jumlah pengunjung. Berdasarkan tabel jumlah pengunjung pada Toya Devasya tahun 2021 dapat dilihat meskipun jumlah pengunjung setiap bulannya hampir terus meningkat namun jika dilihat kembali terdapat penurunan pengunjung pada dua bulan

berturut – turut yaitu pada bulan Juli dan Agustus. Setelah melakukan wawancara dengan pimpinan hal ini terjadi karena adanya penurunan kualitas pelayanan yang diberikan oleh para karyawan, hal ini ditandai dengan adanya protes yang dilakukan secara langsung oleh beberapa pengunjung akibat kurangnya respon pelayanan. Selain itu yang menyebabkan terjadinya penurunan pengunjung yang sangat drastis di akibatkan adanya wabah penyakit yang melanda beberapa Negara. Dari fenomena diatas maka dapat disimpulkan bahwa kurang maksimalnya kinerja para karyawan di Toya Devasya.

Fenomena yang terjadi pada Toya Devasya yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan yaitu kurangnya pemberian motivasi yang bersifat moral dan membangun dari pemimpin terhadap karyawannya. Selain itu kepemimpinan yang cenderung bersifat dictator dan menekan bawahan. Contohnya jarangya interaksi pimpinan dengan karyawan dan kurangnya pemberian pemahaman mengenai pertanggung jawaban kepada suatu pekerjaan. Sehingga membuat parakaryawan menyepelkan kewajibannya di dalam perusahaan karena mengingat kurangnya penekanan mengenai peraturan kedisiplinan yang diberikan oleh pimpinan. Dilihat dari hal ini maka kinerja yang dihasilkan para karyawan dalam hal ini dapat disimpulkan kurang maksimal.

Selain fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, terdapat juga fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu dapat dilihat dari data laporan absensi karyawan di Toya Devasya tahun 2021 dari bulan Januari sampai Desember. Setelah melakukan

wawancara kepada beberapa pegawai Toya Devasya mengenai faktor yang mendorong terjadinya penurunan absensi setiap 10 harinya yaitu dikarenakan beberapa faktor salah satunya adanya kegiatan keagamaan, kegiatan kekeluargaan, yang mengakibatkan beberapa karyawan harus ijin kerja. Selain itu hal ini banyak dilakukan oleh karyawan yang bertempat tinggal di satu daerah dengan Toya Devasya.

Selain fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja, terdapat juga fenomena yang berkaitan dengan kompensasi. Setelah melakukan wawancara kepada beberapa pegawai Toya Devasya terdapat fenomena yang muncul yaitu adanya faktor kompensasi non finansial yang belum berjalan dengan baik yaitu kurangnya kerjasama antar karyawan. Jadi terdapat beberapa tingkah laku karyawan yang tidak dapat bekerja sama antar satu dengan yang lain karena mereka merasa adanya rekan kerja yang kurang menyenangkan. Berdasarkan fenomena – fenomena dan research gap diatas maka cukup beralasan untuk dilakukan penelitian yang berjudul “PengaruhKepemimpinanTransformasional , Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Destinasi Toya Devasya di Kintamani Bangli”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi ruang lingkup permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Destinasi Wisata Toya Devasya?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Destinasi Wisata Toya Devasya?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Destinasi Wisata Toya Devasya?

Tujuan Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini akan memberikan manfaat sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yakni untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Toya Devasya
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Toya Devasya
3. Untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan di Toya Devasya

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teory

Goal-Setting Theory

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan Birnberg (2018).

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan

organisasi kedepannya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan public diidentikan sebagai tujuannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Afandi (2018). Menurut Wibowo (2017), kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Indikator kinerja menurut Afandi (2018) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kualitas kerja, kuantitas kerja dan tanggung jawab.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rifferty (2017), kepemimpinan transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan

tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan. Menurut Robbins (2017), kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik.

Menurut Bass dan Avolio (2017) ada empat indikator kepemimpinan transformasional yaitu karismatik, inspirasi dan motivasi, stimulasi intelektual dan perhatian secara individual.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), menyebutkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaatisemua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2019), mengartikan kedisiplinan sabagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dn menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan prilaku. Indikator disiplin menurut Hasibuan (2017) yaitu selalu hadir tepat waktu, selalu menaati ketentuan jam kerja, memiliki semangat kerja yang tinggi dan adanya sanksi jika melanggar.

Kompensasi

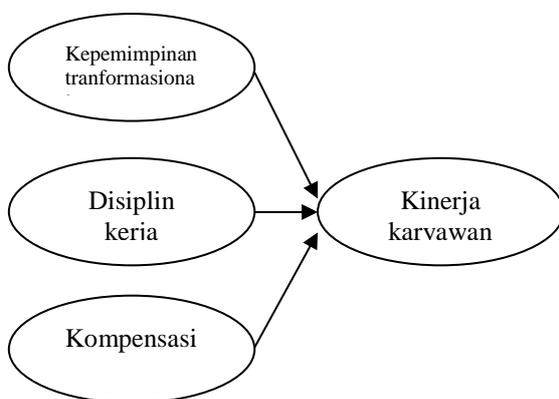
Menurut Hamali (2018), kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting

dalam manajemen sumber daya manusia, kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan, kenaikan ompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sedangkan menurut Ariandi (2018) kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada suatu perusahaan, kompensasi bias berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi /perusahaan tempat ia bekerja.

Indikator kompensasi menurut Aulia (2018) adalah upah dan gaji, tunjangan, insentif.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Model Penelitian



Sumber : pemikiran peneliti (2022)

Hipotesis :

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya.

H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan pada Destinasi Toya Devasya yang berlokasi di Kintamani, Bangli, Bali Indonesia. Penulis akan melakukan sebuah penelitian dengan cara mendatangi langsung lokasi Destinasi Toya Devasya, di Desa Batur Kintamani, Bali

Obyek penelitian adalah kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di kintamani.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019). Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah 30 karyawan Toya Devasya.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, teknik sampel yang digunakan yaitu, teknik sampel jenuh atau sensus sehingga sampel pada penelitian ini adalah 30 karyawan.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui gambaran

mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Analisis Determinasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui variasi atau perubahan kinerja pegawai (Y) yang mampu dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi organisasi secara bersama-sama yang dinyatakan dalam bentuk persentase Sugiyono (2017).

Uji F

Pengujian ini dimaksud untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji ini digunakan untuk mengetahui kelayakan pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada destinasi Toya Devasya. Hubungan antara variabel-variabel bebas dapat dikatakan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan destinasi Toya Devasya apabila dari uji F signifikan $\leq \alpha(0,05)$ sehingga model regresi yang digunakan tersebut dianggap layak uji.

Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Uji ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang menyatakan pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Taraf nyata yang digunakan adalah 5% apabila tingkat signifikan $t \leq \alpha(0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti

ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya apabila tingkat signifikan $t > \alpha(0,05)$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen sebagai alat ukur. Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dapat dilihat dengan membandingkan nilai Pearson Correlation instrumen. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.1 menunjukkan bahwa semua nilai Pearson Correlation instrumen dari variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompensasi berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.2 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah reliabel dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal

atau tidak. Dari Tabel 5.11 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel data dalam analisis regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Pada Tabel 5.12 menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat

disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dari Tabel 5.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.14
Rangkuman Hasil Analisis

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Beta	T	Sig.
Kinerja	Konstanta	-0,583		-0,989	0,332
Karyawan	Kepemimpinan Transformasional	0,235	0,322	3,242	0,003
	Disiplin Kerja	0,257	0,352	3,433	0,002
	Kompensasi	0,395	0,359	3,855	0,001
	R	0,965			
	Adjusted R Square	0,924			
	F	118,966			
	Sig. F	0,000			
	N	30			

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 6

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.14, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$

$$Y = -0,583 + 0,235 X1 + 0,257 X2 + 0,395 X3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan

garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- a. Konstanta a sebesar -0,583, memiliki arti apabila tidak ada perhatian kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah tetap.
- b. b1 sebesar 0,235, memiliki arti apabila disiplin kerja dan kompensasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kepemimpinan

- transformatif akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
- c. b2 sebesar 0,257, memiliki arti apabila kepemimpinan transformatif dan kompensasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya disiplin kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
- d. b3 sebesar 0,395, memiliki arti apabila kepemimpinan transformatif dan disiplin kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kompensasi akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.14 diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,924. Ini berarti besarnya kontribusi antara kepemimpinan transformatif, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 91,7% sedangkan sisanya 8,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji F

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.14, diperoleh nilai F hitung 118,966 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

Uji t

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.14 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk kepemimpinan transformatif adalah 3,242, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,322, dan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk disiplin kerja adalah 3,433, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,352, dan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk kompensasi adalah 3,855, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,359, dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Toya Devasya Kintamani Bangli. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformatif yang bernilai positif yaitu 0,235 dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila kepemimpinan transformatif karyawan meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga Hipotesis pertama (H1) dapat diterima

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi (2019), Indah (2022), Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya Kintamani Bangli. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja yang bernilai positif yaitu 0,257 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila disiplin kerja karyawan meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga Hipotesis kedua (H2) dapat diterima.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mudjtahidin (2017), hasil penelitian Natalia (2019) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya Kintamani Bangli. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel Kompensasi yang bernilai positif yaitu 0,395 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini juga memiliki arti apabila kompensasi karyawan meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga Hipotesis ketiga (H3) dapat diterima.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mawar (2017), hasil penelitian Aromega (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP **Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya Kintamani Bangli, ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada perusahaan maka kinerja karyawan pada Toya Devasya Kintamani Bangli juga akan meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Toya Devasya Kintamani Bangli, ini berarti semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan pada Toya Devasya Kintamani Bangli juga akan meningkat.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya Kintamani Bangli, ini berarti semakin baik pemberian kompensasi maka kinerja karyawan pada Toya Devasya Kintamani Bangli juga akan meningkat.

Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompensasi berkontribusi sebesar 105 91,7% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 8.3% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Toya Devasya Kintamani Bangli.
2. Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.
2. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel disiplin kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah 106 terhadap item pernyataan “Saya senantiasa melaksanakan peraturan yang diberikan dengan baik”. Maka untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, kedepannya pimpinan Toya Devasya Kintamani diharapkan dapat bertindak lebih tegas kepada karyawan dengan pemberian sanksi bagi karyawan yang sering sering terlambat. Selain itu bagi karyawan yang rajin dapat diberikan bonus untuk memberikan memotivasi agar bekerja lebih baik lagi.
3. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel kompensasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Saya merasa bahwa insentif yang saya trima sudah sesuai dengan pencapaian kerja selama ini”. Maka kepada pimpinan Toya Devasya Kintamani Bangli hendaknya dapat mengkaji kembali pemberian insentif kepada para karyawanya agar dapat disesuaikan dengan hasil kerja dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut. Dengan sejalanannya beban kerja dan kompensasi yang diterima akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk selalu bekerja dengan sebaik mungkin.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan rata-rata skor pada kepemimpinan transformasional dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Pemimpin senantiasa memberikan motivasi kepada saya dalam melaksanakan pekerjaan”. Maka kedepannya kepada pimpinan Toya Devasya Kintamani Bangli diharapkan untuk dapat mentransformasi semangat kerjanya kepada bawahan dengan cara lebih sering memberikan motivasi melalui adanya interaksi pimpinan dengan karyawan dan pemberian pemahaman mengenai pertanggung jawaban kepada suatu pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Konveksi Indonesia Jersey Malang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhamadiyah Malang.*

- Ariandi, 2018. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Gracia Utamajaya Semarang. *Jurnal Akrab Jurnal*. Vol.3 No.4 2018, 129-146
- Aromega, 2019. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Bisnis dan Akutansi. Jurnal EMBA*. Vol.3 No.4 2019, 129-146
- Aulia, 2018. Pengaruh Kompensasi Financial dan Non Financial terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhamadiyah Palopo*. Vol.8 No.3
- Bass, 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP*.
- Birnerg, 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Eksternal dan Dukungan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Amertha Bhuna Kabupaten Tabanan. *Jurnal EMAS Universitas MahaSaraswati Denpasar* Vol.2 No.3 2021
- Hamali, 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Buddhidharma Fakultas Ekonomi* 2018
- Hasibuan, 2018. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja pada PT Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*.
- Hasibuan, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut Kabanjahe. Forta Universitas Quality.
- Indah, 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Lembaga Kabupaten Toraja Utara. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan*.
- Kasmir, 2017. *Teori Sumber Daya Manusia*. Artikel Lumbung Pustaka UNY
- Latainer, 2019. Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Siswa Kelas VIII pada SMP Negeri 1 Suppa Melalui Layanan Bimbingan Sosial. *Jurnal Pendidikan Media* Vol.10, No.2 pp. 2089-8444.
- Mulyono, 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII. Jakarta
- Mudjtahidin, 2017. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pengawas di Kementerian Agama Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi Tasikmalaya*.
- Martoyo, 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Cok Konfeksi Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Mawar, 2017. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Akses Persero. Denpasar Bali.
- Nawawi, 2019. Pengertian Sumber Daya Manusia. *Artikel Pak Dosen*.

- Pertiwi, 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Semarang.
- Rifferty, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII. *Artilek Darmajaya*.
- Robbins, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII. *Artilek Darmajaya*.
- Sbastian, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Bandar Lampung. Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.3 No.1 pp. 19-37.
- Sutrisno, 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Artikel Setiadewantara*.
- Sugoyono, 2017. *Metode Penelitian kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi*. Bandung
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif*. Universitas Siliwangi
- Wibowo, 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bess Finance Palembang. *Jurnal UM Palembang*