

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HONEYMOON GUESTHOUSE UBUD

Ni Putu Arik Esmayani ¹⁾, Pande Ketut Ribek ²⁾, Tiksnayana Vipraprastha ³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

email: arikesmayani36@gmail.com

ABSTRACT

The success and failure of a company is often determined by the important role of its human resources. There are many factors that influence employee performance, including transformational leadership issues, job training and compensation. Likewise at Honeymoon Guesthouse Ubud, transformational leadership, job training and compensation are factors that can influence employee performance. There is attention and findings regarding the issues of transformational leadership, job training and compensation in an effort to improve and increase employee performance in accordance with the aim of this research to determine the influence of transformational leadership, job training and compensation on employee performance at Honeymoon Guesthouse Ubud.

The population in this study was 45 people. The number of samples in this study was 45 people. The sampling technique used is the saturated sample method. Data analysis in this study used Multiple Linear Regression Analysis using the IBM SPSS Statistics 25 application.

The research results show that 1) Transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance at Honeymoon Guesthouse Ubud. 2) Job training has a positive and significant effect on employee performance at Honeymoon Guesthouse Ubud. 3) Compensation has a positive and significant effect on employee performance at Honeymoon Guesthouse Ubud.

Keywords: Transformational Leadership, Job Training, Compensation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya dapat dibagi dua, yaitu sumber daya manusia (*Human Resources*) dan sumber daya alam (*Natural Resources*) yang dikenal dengan konsep "6M", yaitu *Man, Money, Material, Machine, Methode, dan Market*. Sumber Daya Manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis merupakan sumber yang utama, disamping berbagai sumber daya lainnya. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya dimaksud. Oleh sebab itu, dalam mengelola berbagai sumber daya tersebut, SDM-nya haruslah berkualitas. Berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM akan menjadi percuma karena tidak dapat

dikelola dan dimanfaatkan dengan baik (Sinambela, 2019:9).

Bali terkenal akan pariwisatanya, maka dari itu banyak penyedia layanan akomodasi perhotelan yang dimana dilengkapi dengan fasilitas yang lengkap sehingga para wisatawan merasa nyaman untuk tinggal dalam perjalanan berlibur atau bisnis. Akomodasi perhotelan merupakan sarana penyedia jasa pelayanan penginapan yang dapat dilengkapi dengan pelayanan makan dan minum serta jasa lainnya. Salah satu akomodasi perhotelan yang memiliki lokasi strategis yaitu terletak sangat dekat dengan pusat Ubud yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah Honeymoon Guesthouse Ubud. Honeymoon Guesthouse Ubud sebagai perusahaan akomodasi perhotelan yang

mengandalkan kualitas pelayanan jasa terus berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan jasa yang diberikan kepada para wisatawan. Menjadi salah satu akomodasi perhotelan, Honeymoon Guesthouse Ubud ini juga dilengkapi dengan adanya kolam renang, restoran dan *spa*.

Honeymoon Guesthouse Ubud memiliki jumlah karyawan yang berjumlah 45 karyawan yang dimana seluruh kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Honeymoon Guesthouse Ubud berdiri pada tahun 1992 dengan pemilik orang asli Ubud. Honeymoon Guesthouse Ubud awal mulanya terdiri dari 2 kamar dengan corak bangunan ciri khas Bali dan belum adanya kolam renang, restoran dan *spa*. Dengan jumlah karyawan dulu hanya 2 orang dan 1 tukang kebun. Seiring berjalannya waktu kamar di Honeymoon Guesthouse Ubud pun kian bertambah serta adanya kolam renang, restoran dan *spa*. Perusahaan dalam menjalankan usahanya harus memperhatikan karakter dari SDM agar karyawan lebih membangun kemampuan diri demi meningkatkan produktifitas kerjanya. Hingga kini Honeymoon Guesthouse Ubud mendapatkan banyak sorotan dari berbagai pihak mengenai efektivitas kerja.

Prestasi akhir suatu organisasi atau individu sering kali disebut sebagai kinerja atau *performance*, yang dimana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi. Strategi organisasi baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi. Mangkunegara (2018:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga persatuan waktu (lazimnya per jam). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2018:67) menyatakan, kinerja sangat ditentukan oleh beberapa faktor yakni kemampuan dan keahlian,

penghargaan, kepemimpinan dan sumber daya. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan kompensasi.

Berdasarkan hasil observasi selanjutnya yang ditemui pada Honeymoon Guesthouse Ubud terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi yaitu apabila dilihat dari kuantitas kerja, permasalahan yang terjadi adalah tidak semua bagian atau departemen dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan salah satunya adalah pada bagian *housekeeping* yang seharusnya diberikan standar waktu pembersihan kamar selama 30 menit per satu kamar untuk tamu *check-out* dan 15 sampai dengan 20 menit per kamar untuk tamu *in-house* akan tetapi pada kenyataannya lebih dari waktu yang ditentukan. Sehingga tamu yang akan *check-in* atau tamu *in-house* yang menunggu di area kamar menunggu terlalu lama untuk dapat memasuki kamarnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan mengenai fenomena kepemimpinan transformasional yang terjadi pada perusahaan Honeymoon Guesthouse Ubud yaitu dimana pimpinan yang kurang tegas dalam pemberian sanksi terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dibuat. Sehingga karyawan cenderung mengabaikan tanggung jawab dan melakukan kesalahan tersebut secara berulang-ulang. Kurangnya kontrol rutin ke bagian sudut area tempat karyawan bekerja untuk memastikan bahwa karyawan tersebut bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku. Dan jarang nya pemberian rapat rutin bersama seluruh karyawan menyangkut perkembangan atau kondisi perusahaan. Adapun pelanggaran yang sering kali dilakukan yaitu waktu kedatangan, karyawan kerap kali datang terlambat dan pulang lebih awal dari pukul yang sudah ditetapkan. Selain itu kurangnya kesadaran karyawan untuk ikut serta menjaga kebersihan area publik

padahal di dunia pariwisata penting halnya untuk kita menjaga kebersihan lingkungan area publik.

Berdasarkan hasil observasi awal permasalahan pelatihan dilihat dari instruktur, kurangnya instruktur yang berkompeten dalam bidang keahliannya yang memberikan pelatihan, karena pelatihan yang diberikan hanya bagi karyawan baru sehingga yang menjadi instruktur adalah senior atau karyawan yang lama, sedangkan untuk karyawan lama tidak diberikan pelatihan *on the job training* lagi. Metode pelatihan yang diberikan, apabila dilihat dari metode yang diberikan pelatihan yang diterapkan adalah metode pelatihan *on the job training* dimana pelatihan ini dilakukan pada saat karyawan sedang bekerja. Fenomena pelatihan kerja lainnya yaitu kurangnya pengetahuan dalam proses penggunaan obat-obat kebersihan untuk kamar tamu yang akan di huni maupun *public area*. Maka mempengaruhi aktivitas dari kegiatan pekerjaan yang dimana dapat menghambat pencapaian target penyelesaian tepat waktu.

Kemudian permasalahan selanjutnya adalah dalam pelaksanaan tugas, masih terdapat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan karena kurang ketelitian karyawan saat melaksanakan tugas. Salah satunya adalah pada bagian teknisi dimana pada salah satu blok kamar pada saat tamu menginap terdapat masalah pada jaringan internet (*wi-fi*) secara berulang sehingga tamu tersebut komplain, sehingga pihak hotel harus memberikan *voucher* gratis berupa *voucher spa* kepada tamu yang komplain. Hal ini karena karyawan yang bertugas pada bagian teknisi tidak mengidentifikasi dengan benar pada saat melakukan perbaikan apakah *router* jaringan internet tersebut yang rusak dapat diperbaiki atau harus diganti dengan yang baru sehingga tidak menimbulkan kerusakan berulang-ulang. Perusahaan juga telah memberikan target penjualan setiap tahunnya terhadap karyawan,

namun target yang terrealisasikan tersebut belum pernah tercapai akibat kurang adanya pelatihan kerja.

Berdasarkan observasi dilapangan, jumlah kompensasi yang diterima menunjukkan ketidaksesuaian antara beban kerja dengan gaji yang diterima, perusahaan yang tidak memberikan uang transport bagi karyawan yang diberi tugas keluar serta gaji yang diterima kadang tidak tepat waktu. Keadaan tersebut pada akhirnya menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja mereka untuk meningkatkan kinerja, dan selanjutnya berdampak terhadap tidak meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Fenomena kompensasi lainnya yang terjadi pada Honeymoon Guesthouse Ubud yaitu belum adanya penerapan cuti tahunan, pemberian *reward* serta kenaikan jabatan bagi karyawan yang memberikan kinerja baik untuk perusahaan, serta belum adanya pemberian liburan bersama seluruh karyawan atau *outbond* tiap tahunnya. Yang dimana hal ini juga penting diberlakukan pada perusahaan guna dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan serta demi kesejahteraan dan kenyamanan karyawan.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien, kepemimpinan dalam suatu organisasi terjadi karena adanya interaksi antara tiga komponen penting, yaitu manajer, karyawan, dan situasi atau kondisi lingkungan kerja tertentu (Agustin, dkk., 2019). Salah satu bentuk gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi pada pengikutnya untuk menyampaikan kepentingan pribadimereka demi kebaikan

organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya (Fadhilah, dkk., 2020). Kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan kepemimpinan transaksional (Pradana, 2018).

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yanthy, dkk., (2020), Rivai (2020), Zulkarnaen, dkk., (2020), Yanti (2021) serta Yumhi (2021) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa kepemimpinan transformasional cukup berarti dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwati (2019), Satria (2021) serta Kurniati (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan sebagai sebuah konsep program yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang (sasaran didik), berkembang sangat pesat dan modern, perkembangan model pelatihan (*capacity building, empowering, training* dan lain-lain) saat ini tidak hanya terjadi pada dunia usaha, akan tetapi pada lembaga-lembaga profesional tertentu model pelatihan berkembang pesat sesuai dengan kebutuhan belajar, proses belajar (proses edukatif), *assessment*, sasaran, dan tantangan lainnya (dunia global dan lain-lain) (Singerin, 2022:5). Pelatihan kerja menurut Hatta, dkk., (2023:76) menyatakan bahwa: *Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose*. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non

managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut hasil penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Mutholib (2019), Marjaya (2019), Jasin (2021), Astuti, dkk., (2021) serta Puspitasari, dkk., (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa pelatihan kerja cukup berarti dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2019), Aidah (2020) serta Ratnasari, dkk., (2021), hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor kepemimpinan dan pelatihan kerja, kompensasi merupakan satu hal penting yang dapat diberikan kepada karyawan baik itu karyawan suatu perusahaan maupun karyawan di pemerintahan. Kompensasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Menurut Sinambela (2018:218) kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan.

Jika suatu perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka kepuasan karyawan akan rendah dan dapat berpengaruh negatif terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan (Diastuti, 2021).

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifin, dkk., (2019), Sutoro (2020), Yulandri (2020), Sutrisno, dkk., (2022) serta Firmansyah, dkk., (2023) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa kompensasi cukup berarti dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk., (2020), Barima, dkk., (2021) serta Marlius (2022) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang bervariasi maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Honeymoon Guesthouse Ubud”.

TINJAUAN PUSTAKA

1) *Goal Setting Theory*

Goal-setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018:258). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerja.

2) **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Priansa, 2018:48). Menurut Edison (2018:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

3) **Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Rivai (2020:42) menyebutkan kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk memotivasi, mengilhami, dan membimbing para pengikutnya menuju pencapaian yang luar biasa. Menurut Wahyuni (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah bentuk kepemimpinan yang mengejar perubahan yang signifikan dalam organisasi dengan cara mengilhami dan menggerakkan orang-orang untuk mencapai potensi penuh mereka.

4) **Pelatihan Kerja**

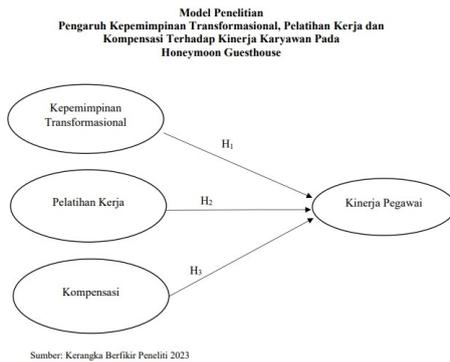
Menurut Mutholib (2019) pelatihan kerja adalah suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu dalam konteks pekerjaan mereka. Menurut Safitri (2019) pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan yang diselenggarakan dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu dalam pekerjaan mereka.

5) **Kompensasi**

Menurut Arifudin (2019) menyebutkan kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Ini mencakup berbagai elemen, seperti gaji pokok, tunjangan, bonus, manfaat kesehatan, dan insentif. Kompensasi bertujuan untuk memotivasi karyawan, mempertahankan mereka, dan memastikan bahwa mereka merasa dihargai atas kontribusi mereka. Menurut Dharmayasa (2020) kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan dalam pertukaran atas pekerjaan yang mereka lakukan.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 1



Hipotesis

- H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 : Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Honeymoon Guesthouse Ubud beralamat di Jalan Bisma Ubud, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Objek dari peneliti ini adalah bidang sumber daya manusia khususnya pengaruh kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Honeymoon Guesthouse Ubud. Populasi dari penelitian adalah seluruh karyawan Honeymoon Guesthouse Ubud yang berjumlah 45 orang. Jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu 45 orang karyawan sehingga penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel

yaitu sampel jenuh. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis Statistik Deskriptif serta Analisis Statistik Inferensial.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

1) Pengujian Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas menyimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian. Sedangkan berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan *reliabel*.

2) Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas Berdasarkan pengujian multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena syarat untuk tidak terjadi multikolinieritas sudah dipenuhi.

3. Uji Heterokedastisitas Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Konstan	2,695	1,679		1,605	0,116
	Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,384	0,107	0,488	3,595	0,001
	Pelatihan Kerja (X ₂)	0,266	0,072	0,519	3,712	0,001
	Kompensasi (X ₃)	0,371	0,077	0,365	4,809	0,000
R		0,804				
R Square		0,646				
Adjusted R Square		0,620				
F _{hitung}		24,956				

Sig.	0,000
------	-------

Sumber: olah data IBM SPSS Statistic 25, tahun 2023

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 1, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,695 + 0,384 X_1 + 0,266 X_2 + 0,371 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$a = 2,695$, artinya jika kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan kompensasi bernilai nol, maka nilai kinerjakaryawan sebesar 2,695.

$b_1 = 0,384$, artinya setiap meningkatnya kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,384.

$b_2 = 0,266$, artinya setiap meningkatnya pelatihan kerja sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,266.

$b_3 = 0,371$, artinya setiap meningkatnya kompensasi sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,371.

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan kompesasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan kompesasi ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada Honeymoon Guesthouse Ubud, begitu sebaliknya.

4) Analisis Korelasi

Berdasarkan Tabel 1 didapat hasil

koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,804. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2018:112) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,804 berada antara

0,800 sampai dengan 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

5) Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,620. Ini berarti besarnya kontribusi antara kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 62,0% sedangkan sisanya 38,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

6) Uji Model Fit (Uji F)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diperoleh nilai F hitung sebesar 24,956 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, pelatihan 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.

7) Uji Statistik t (t-test)

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk kepemimpinan

transformasional adalah 3,595 diperoleh juga nilai koefisien regresi sebesar 0,384 dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk pelatihan kerja adalah 3,712 diperoleh juga nilai koefisien regresi sebesar 0,266 dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk kompensasi adalah 4,809 diperoleh juga nilai koefisien regresi sebesar 0,371 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pembahasan

1) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Honeymoon Guesthouse Ubud. Hasil ini memiliki arti dengan semakin baik kepemimpinan transformasional maka

kinerja karyawan pada Honeymoon Guesthouse Ubud juga akan meningkat.

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawannya dengan memperhatikan pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*), motivasi inspirasi (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual simulation*) serta pertimbangan individual (*individualized consideration*) maka kepemimpinan transformasional akan baik sehingga hasil kinerja karyawan pada Honeymoon Guesthouse Ubud juga meningkat.

Menurut Robbins (2018:262) hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari fungsi dari kepemimpinan untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan transformasional diyakini memiliki pengaruh terhadap suatu organisasi, pemimpin transformasional diyakini sebagai seorang pemimpin yang dapat memotivasi pegawainya untuk memberikan pengaruh yang idealisme, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian secara individual sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat berpengaruh terhadap kemampuan untuk mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku dari bawahan dapat sesuai dengan tujuan dari suatu organisasi, oleh sebab itulah maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan serta permintaan dari sebuah organisasi. Adanya gaya kepemimpinan transformasional diyakini akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yanthy, dkk., (2020), Rivai (2020), Zulkarnaen, dkk., (2020), Yanti (2021) serta Yumhi (2021) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Honeymoon Guesthouse Ubud. Hasil ini memiliki arti dengan semakin sering perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan, maka kinerja karyawan pada Honeymoon Guesthouse Ubud juga akan meningkat. Pelatihan kerja dapat berjalan dengan baik apabila perusahaan memperhatikan waktu pelaksanaan pelatihan, peserta, metode penyampaian materi pelatihan, instruktur, sarana dan prasarana pelatihan serta materi pelatihan sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Honeymoon Guesthouse Ubud.

Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang penting dilakukan dalam sebuah perusahaan. Pelatihan yang diberikan berisi tentang hal-hal yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Pelatihan yang baik yaitu pelatihan yang akan memberikan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan sehingga diharapkan karyawan akan lebih mengenal dan memahami pekerjaannya. Jika karyawan sudah mengenal dan memahami pekerjaannya maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena mereka telah memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya dari pelatihan yang telah dilakukannya (Margaretha, 2021). Hal ini didukung oleh penelitian Mutholib (2019), Marjaya (2019), Jasin (2021), Astuti, dkk., (2021) serta Puspitasari, dkk., (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Honeymoon Guesthouse Ubud. Hasil ini memiliki arti dengan semakin bagus

kompensasi yang diterima karyawan maka kinerja karyawan pada Honeymoon Guesthouse Ubud juga akan meningkat. Adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan dalam bentuk upah dan gaji, insentif, tunjangan serta fasilitas akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Kompensasi merupakan sebuah aspek yang penting dalam pekerjaan, dengan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan akan berdampak positif pada kinerja perusahaan. Jika kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan maka akan menyebabkan berbagai masalah diri karyawan dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan harapannya maka pekerjaan karyawan akan menjadi lebih baik dan hasil kinerja bisa maksimal serta kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan maka motivasi dan kinerja karyawan akan meningkat (Rahmawati, 2018).

Hal ini didukung oleh penelitian Arifin, dkk., (2019), Sutoro (2020), Yulandri (2020), Sutrisno, dkk., (2022) serta Firmansyah, dkk., (2023) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Honeymoon Guesthouse Ubud, ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional, maka kinerja karyawan pada Honeymoon

- Guesthouse Ubud juga akan meningkat.
- 2) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Honeymoon Guesthouse Ubud, ini berarti bahwa semakin baik pelatihan kerja, maka kinerja karyawan pada Honeymoon Guesthouse Ubud juga akan meningkat.
 - 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Honeymoon Guesthouse Ubud, ini berarti bahwa semakin baik pemberian kompensasi, maka kinerja karyawan pada Honeymoon Guesthouse Ubud juga akan meningkat.

Keterbatasan dan Saran-Saran Keterbatasan

- 1) Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel kepemimpinan transformational, pelatihan kerja dan kompensasi berkontribusi sebesar 62,0% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 38,0% 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 Honeymoon Guesthouse Ubud.
- 2) Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

Saran-Saran

- 1) Saran untuk perusahaan
 1. Kepemimpinan transformasional pada Honeymoon Guesthouse Ubud dalam kategori kurang baik dan masih terdapat 1 indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki, yaitu Pimpinan saya selalu memperhatikan dan mendengarkan keluhan karyawan. Disarankan untuk

pimpinan agar lebih memperhatikan kepentingan karyawan seperti menanyakan secara langsung kepada karyawan apa yang menjadi kebutuhan karyawan, keluhan-keluhan serta ide-ide dari karyawan, jika seorang karyawan merasa diperhatikan dan didengarkan maka dengan sendirinya keinginan untuk terus mengeksplorasi dalam cara bekerja dan secara otomatis kinerja karyawan menjadi semakin meningkat.

2. Pelatihan kerja pada Honeymoon Guesthouse Ubud dalam kategori kurang baik dan masih terdapat 1 indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki, yaitu Saya mudah mengerti akan materi pelatihan yang diberikan oleh instruktur. Diharapkan perusahaan selalu menggunakan tenaga pelatih yang memiliki kualitas yang dapat diandalkan, dengan harapan materi pelatihan yang diberikan dapat dipahami oleh karyawan serta dilaksanakan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Kompensasi pada Honeymoon Guesthouse Ubud dalam kategori kurang baik dan masih terdapat 1 indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki, yaitu Saya mendapatkan jaminan asuransi dari perusahaan. Hendaknya perusahaan memberikan jaminan asuransi baik asuransi kesehatan, asuransi keselamatan kerja maupun asuransi pensiunan sehingga membuat karyawan merasa terjamin bekerja pada Honeymoon Guesthouse Ubud.
4. Kinerja karyawan pada Honeymoon Guesthouse Ubud dalam kategori kurang baik dan masih terdapat 1 indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki, yaitu Saya mampu mengerjakan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepada saya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya pimpinan dapat melakukan

pelatihan terhadap karyawan agar karyawan mampu mengerjakan seluruh jumlah pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga kinerja karyawan pada Honeymoon Guesthouse Ubud mengalami peningkatan.

- 2) Saran untuk peneliti selanjutnya Disarankan untuk mencari dan membaca referensi jurnal yang lebih banyak lagi sehingga dapat lebih mengetahui faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan serta hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuanyang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. 2019. Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20-25.
- Aidah, S., & Ratnasari, S. L. 2020. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*. 4(2), 122-135. e-ISSN: 2597-7423 p-ISSN: 2597-7431. DOI: <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i2.2448>.
- Arifin, S., Putra, A., & Hartanto, C. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*. 1(1), 22-29. DOI: <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v1i1.10>.
- Arifudin, O. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*. 3 (2), 184-190.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., Hasibuan, L. S., & Hasibuan, L. S. 2021. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*. 1(1), 8– 13. DOI: <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.208>.
- Barima, H., & Anggarkusuma Arofah, A. 2021. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jne Di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics & Business*. 1(2), 48–55. DOI: <https://doi.org/10.54199/pjeb.v1i2.21>.
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. 9 (8), 2915-2935.
- Diastuti, M. 2021. Pemberian Kompensasi Sebagai Tolak Ukur Semangat Kerja Karyawan. *KINERJA*, 18(2), 248-252.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fadhilah, M. L. Z., Suryadi, S., & Abubakar, A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(2), 206-224.
- Firmansyah, M. Y., Nugrahaningsih, H., & Hanifan, M. Z. 2023. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan PT Agung Wijaksana Utama Sakti. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*. 1(3), 212–219. DOI: <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.21>.
- Hatta, H., Umiyati, H., Amane, A. P. O., Santosa, S., Novianti, R., Liniarti, S., & Ahdiyat, M. 2023. *Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Penerbit Widina.
- Jasin, H., & Suri, D. A. 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*/1(1), 612–622. DOI: <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.369>.
- Kurniati, N., & Rojuaniah, R. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*. 1(5), 1153-1172. DOI: <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.591>.
- Mangkunegara, AA.A.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke Dua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margaretha, S.S. 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Jabalkab Mutiara Plastik). *Skripsi*. Jombang: STIE PGRIDewantara.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1), 129-147. ISSN 2623-2634 (online). DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marlius, D., & Pebrina, I. 2022. Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*. 2(2), 1218-1238. DOI: <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>.
- Mutholib, M. 2019. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*. 2(3), 222-236. DOI: <http://dx.doi.org/10.55171/.v8i3.565>.
- Pradana, M. A. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya, Lumajang). *Skripsi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Priansa, D.J. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *SITEKIN: Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*. 16(2), 132-141. ISSN 2407-0939 print/ISSN 2721-2041online. DOI: <http://dx.doi.org/10.24014/sitekin.v16i2.10443>.
- Puspitasari, A., Andara, A. M., Putry, M., & Sandra, M. 2022. Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*. 1(1), 40-51. e-ISSN 2961-9378.

- DOI: 10.56721/jisd.v1i1.64.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*. 7(1), 48-55. E-ISSN: 2548-9836. DOI: <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>.
- Rahmawati, D. E., & Hadi, S. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Produksi II PT. Kota Jati Furindo Jepara). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 350-358.
- Ratnasari, S. L., Sinaga, E. P., & Hadi, M. A. 2021. Pengaruh pelatihan, kompetensi, disiplin kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2), 128-140. e-ISSN: 2597-7423 p-ISSN: 2597-7431. DOI: <https://doi.org/10.33373/jtp.v5i2.3072>.
- Rivai, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>.
- Rivai, V. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S.P. 2018. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Ali Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Erlangga: Jakarta.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. 1(2), 1-18. DOI: <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>.
- Satria, B. 2021. Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*. 27-35. E-ISSN: 2797-1988 P-ISSN: 2797-2003. DOI: <https://doi.org/10.52909/jbembk.v1i1.25>.
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L.P. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Jawa Barat: PT Rajagrafindo Persada.
- Singerin, S. 2022. *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. 3(4), 411-420. DOI: <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. 2022. Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*. 3(6), 3476–3482. DOI: <https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1198>.
- Wahyuni, N.P.M.S., Widyani, A.A.D., &

- Utami, N.M.S. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Kecak Mama. *VALUES*. Volume 2, Nomor 3, Tahun 2021 e-ISSN: 2721-6810.
- Yanthi, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y., & Asbari, M. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 131-153.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. 2021. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*. 4(1), 23-34. DOI: <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*. 1(2). 203-213. e-ISSN: 2715-2480 p-ISSN: 2715-1913. DOI: <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>.
- Yumhi, Y. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Di LPMPProvinsi Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*. 8(3). DOI: <http://dx.doi.org/10.55171/v8i3.565>.
- Zulkarnaen, Z., Supriyati, Y. & Sudiarditha, I.K.R. 2020. Pengaruh Budaya Sekolah, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. 8(2), 175-185. ISSN: 2461-0550 (online) 2337-7895 (print).