



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Akemi Bali Craft di Klungkung

The Influence of Transformational Leadership Style, Compensation, Financial and Work Discipline on Employee Performance at CV. Akemi Bali Craft in Klungkung

Kadek Bramdhika Ada

Universitas Widya Nusantara

Corresponding Author: kadekbram@uwn.ac.id

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 12 June, 2024

Revised: 12 July, 2024

Accepted: 23 July, 2024

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan

Transformasional ;

Kompensasi Finansial;

Disiplin Kerja;

Kinerja Kerja;

Keywords:

Transformational Leadership Style;

Financial Compensation;

Work Discipline;

Employee Performance;

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft di Klungkung. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 orang. Teknik analisis data yang di gunakan adalah analisis kuantitatif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Hasil uji F-test diperoleh $F_{hitung} = 100,959 > F_{tabel} = 2,81$ dengan $sig. 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil temuan dari penelitian ini Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft di Klungkung.

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of transformational leadership style, financial compensation and work discipline on employee performance at CV. Akemi Bali Craft in Klungkung. The number of respondents in this study was 50 people. The data analysis technique used is quantitative analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis, F test and t test. The results of the F-test obtained $F_{count} = 100,959 > F_{table} = 2.81$ with $sig. 0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that the Transformational Leadership Style, Financial Compensation and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at CV. Akemi Bali Craft in Klungkung

DOI: 10.56338/jks.v7i7.5701

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Menurut Sutrisno (2019:3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, karsa dan karsa). Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut (Suryati, Kirana, and Subiyanto 2023) menyatakan kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Adapun Indikator kinerja yaitu; kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Guna meningkatkan kinerja karyawan, tentunya tidak lepas dari peran manajemen untuk memperhatikan variable-variabel yang mempengaruhi.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengilhami para pengikutnya untuk tidak mementingkan kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan organisasi, maupun memberikan efek yang mencolok dan luar biasa pada diri pengikut, (Sri, Dewi, and Riana 2019), (Hafidzi et al. 2023). Adapun indikator kepemimpinan transformasional, berupa; Pengaruh ideal, Motivasi inspirasional, Stimulasi intelektual dan Pertimbangan individual. Dalam setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu strategi yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan adanya pemberian kompensasi finansial. Menurut Afandi (2018:191) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Sariningrum and Febrian 2023) kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Adapun indikator-indikator kompensasi finansial adalah sebagai berikut; Upah dan Gaji, Insentif dan Tunjangan.

Tercapainya keberhasilan suatu manajemen organisasi dan kualitas pelayanan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaannya, selain faktor gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja adalah sesuatu tata tertib atau peraturan yang di buat oleh manajemen suatu organisasi, yang disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukna nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Menurut (Susanti, Arisa Oktarina, and Ratnasari n.d.) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya. Adapun indikator disiplin kerja diantaranya; Masuk kerja tepat waktu, Penggunaan waktu secara efektif dan Tidak pernah mangkir/tidak kerja.

CV. Akemi Bali Craft di Klungkung yang beralamat di Dusun Beneng Desa Getakan, Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung, Bali ini merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi kerajinan alat-alat rumah tangga yang terbuat dari kayu. Masing-masing karyawan diharapkan agar sanggup menjalankan tugas pokok dan fungsi dengan baik dalam persaingan usaha kerajinan alat-alat rumah tangga yang terbuat dari kayu, yang dimana sebagian besar proses produksi dan penjualan melibatkan karyawan.

Tabel 1. Target dan Realisasi Penjualan Produk pada CV. Akemi Bali Craft di Klungkung Tahun 2017-2021

Tahun	Target Penjualan (Rp.)	Realisasi Penjualan (Rp.)	Persentase (%) Penjualan
2017	850.000.000	830.000.000	97,64 %
2018	1.000.000.000	910.000.000	91,00 %
2019	2.600.000.000	2.300.000.000	88,46 %
2020	3.800.000.000	3.500.000.000	92,10%
2021	5.800.000.000	5.100.000.000	87,93 %

Sumber: CV.Akemi Bali Craft di Klungkung

Selain itu target yang tidak sesuai, adanya masalah-masalah yang ditemukan berkaitan dengan kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft di Klungkung yaitu ; Beberapa karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Beberapa karyawan tidak bekerja sesuai dengan SOP (Standar Operating Procedure) yang telah ditentukan perusahaan sehingga kinerja karyawan kurang maksimal. Kurangnya perhatian pimpinan akan tunjangan kesehatan karyawannya. Karyawan mengeluh rendahnya gaji yang diterima dan tidak sesuai UMK. Selanjutnya berkaitan dengan tingkat absensi karyawan diketahui masih ada jumlah hari kerja yang hilang disebabkan karena karyawan cuti diluar hari libur, sakit, ataupun ada keperluan lain. Dengan demikian, berdasarkan permasalahan dan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Akemi Bali Craft di Klungkung”.

METODE

Penelitian ini dilakukan CV. Akemi Bali Craft di Klungkung. Objek penelitian ini adalah pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 orang. Teknik analisis data yang di gunakan adalah analisis kuantitatif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t.

Tabel 2. Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh ideal, perilaku pemimpin, stimulasi intelektual, pertimbangan individual	(Rahmawati et al. n.d.)
Kompensasi Finansial	Upah dan gaji, insentif, tunjangan	(Sevania et al. 2023)
Disiplin Kerja	Masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu efektif, tidak pernah mangkir, mematuhi peraturan, target pekerjaan, membuat laporan kerja harian	(Adiyanti and Nugraha 2023)
Kinerja Karyawan	Kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi waktu, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, kreatifitas	(Arsy Gama and Firmansyah 2022)

Sumber : Data yang diolah (2023)

HASIL

Ketersediaan Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden, terdapat karakteristik responden yang ditinjau dari segi jenis kelamin, umur, jabatan dan pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	29	58%
2. Perempuan	21	42%
Jumlah	50	100
Umur		
1. < 30 tahun	12	24%
2. 31-40 tahun	18	36%
3. 41-50 tahun	13	26%
4. > 51 tahun	7	14%
Jumlah	50	100
Jabatan		
1. Direktur	1	2%
2. Kepala Produksi	1	2%
3. Maintenance	1	2%
4. Staf Maintenance	6	12%
5. Gudang	1	2%
6. Staf Gudang	6	12%
7. Proses Produksi	1	2%
8. Staf Proses Produksi	20	40%
9. Kepala Keuangan	1	2%
10. Staf Keuangan	2	4%
11. Kepala Personalia	1	2%
12. Staf Personalia	3	6%
13. Kepala Pemasaran	1	2%
14. Staf Pemasaran	5	10%
Jumlah	50	100
Pendidikan Terakhir		
1. SMP	9	18%
2. SMA/K	34	68%
3. S1	7	14%
Jumlah	50	100

Sumber : Data yang diolah (2023)

Dari tabel 5 dapat dijelaskan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini memiliki proporsi karyawan laki-laki lebih besar 58 persen dibandingkan perempuan. Hal ini menunjukkan pada CV. Akemi Bali Craft di Klungkung lebih banyak memerlukan tenaga kerja laki-laki. Berdasarkan umur, sebagian besar karyawan CV. Akemi Bali Craft di Klungkung berumur 31 sampai dengan 40 tahun dengan persentase 36 persen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja sedang berada pada usia dewasa yang cukup berpengalaman.

Berdasarkan jabatan, CV. Akemi Bali Craft di Klungkung banyak memerlukan tenaga kerja pada staf proses produksi dengan persentase 40%. Hal ini berarti sebagian besar operasional perusahaan lebih membutuhkan staf produksi. Berdasarkan pendidikan terakhir, dapat diketahui bahwa karyawan lebih banyak merupakan lulusan SMA/K dengan persentase 34 persen. Hal ini berarti bahwa karyawan pada CV. Akemi Bali Craft di Klungkung lebih mengutamakan latar belakang pendidikan SMA/K.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,166	1,561		-2,028	0,048
	X1	0,437	0,166	0,198	2,627	0,012
	X2	1,388	0,191	0,487	7,251	0,000
	X3	0,717	0,101	0,458	7,095	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah (2023)

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji Statistik F (*F-test*)

		ANOVA^b				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2046,817	3	682,272	100,959	0,000 ^a
	Residual	310,863	46	6,758		
	Total	2357,680	49			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2023)

Uji t

Tabel 5. Hasil Uji Statistik t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,166	1,561		-2,028	0,048
X1	0,437	0,166	0,198	2,627	0,012
X2	1,388	0,191	0,487	7,251	0,000
X3	0,717	0,101	0,458	7,095	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang diolah (2023)

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Akemi Bali Craft di Klungkung di Denpasar diperoleh hasil analisis regresi linear berganda yaitu $Y = -3,166 + 0,437X_1 + 1,388X_2 + 0,717X_3$. Pemaparan mengenai pengujian hipotesis secara parsial dan simultan adalah sebagai berikut ; Pengujian secara simultan diperoleh $F_{hitung} = 100,959 > F_{tabel} = 2,81$ dengan $sig. 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft di Klungkung.

Pengujian secara parsial hipotesis kedua menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,627 > t_{tabel} = 1,679$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft di Klungkung. Pengujian secara parsial hipotesis ketiga menunjukkan $t_{hitung} = 7,251 > t_{tabel} = 1,679$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Akemi Bali Craft di Klungkung. Pengujian secara parsial hipotesis keempat menunjukkan $t_{hitung} = 7,095 > t_{tabel} = 1,679$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft di Klungkung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut; Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft di Klungkung. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft di Klungkung. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft di Klungkung.

Klungkung. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Akemi Bali Craft di Klungkung.

Adapun saran-saran yang diberikan bagi perusahaan adalah sebagai berikut; Diharapkan kepada pimpinan CV. Akemi Bali Craft di Klungkung untuk melakukan rapat rutin mengenai SOP perusahaan. Diharapkan pimpinan CV. Akemi Bali Craft di Klungkung lebih memotivasi serta meningkatkan koordinasi dengan bawahan. Diharapkan lebih banyak memperhatikan keluhan serta masukan dari karyawan atas permasalahan yang terjadi mengenai pekerjaan. Untuk meningkatkan Kompensasi Finansial, pimpinan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dan memberikan bonus serta tunjangan lainnya terhadap loyalitas karyawan yang telah setia bekerja pada perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja, maka pihak pimpinan dapat memberikan sanksi ketika karyawan melakukan kesalahan secara sadar. Kepada penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel penelitian yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti beban kerja dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, Siska Ayudia, and Evan Nugraha. 2023. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan." *remik* 7(1): 166–76. doi:10.33395/remik.v7i1.11997.
- Afandi, Pandi, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator, Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arsy Gama, Muhammad Nauval, and Fani Firmansyah. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT NU Jombang." *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis dan Manajemen)* 6(1): 069. doi:10.32682/jpekbm.v6i1.2351.
- Hafidzi, Muhammad Kamil, Agustian Zen, Fiqih Adittyta Alamsyah, Firmansyah Tonda, Lita Oktarina, Korespondensi Penulis, : Muhammad, and Kamil Hafidzi. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." 4(6). doi:10.31933/jemsi.v4i6.
- Rahmawati, Nadia, Sri Langgeng Ratnasari, Dhenny Asmarazisa Azis, Gandhi Sutjahjo, Widyo Winarso, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, et al. "THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE." 12: 202–11. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>.
- Sariningrum, Tri Biasti, and Wenny Desty Febrian. 2023. "Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK) KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI PADA YAYASAN PENDIDIKAN INTERNAL AUDIT." doi:10.59832/jpmk.
- Sevania, Debora, Wehelmina Sumampow, Sofia A Rumawas, Sambul Program, Studi Ilmu, Administrasi Bisnis, and Jurusan Ilmu. 2023. 4 *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado*.
- Sri, Ida Ayu, Krisna Dewi, and Gede Riana. 2019. 7 *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Suryati, Florida, Kusuma Candra Kirana, and Didik Subiyanto. 2023. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTAMARTA YOGYAKARTA." *Jurnal Ekonomi*

Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo 9(2).

Susanti, Ervin Nora, Imilda Arisa Oktarina, and Sri Langgeng Ratnasari. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, COMMUNICATION, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE." 11: 188–99. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>.

Sutrisno, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesepuluh, Penerbit Prenadamedia Group, Jakarta.