

## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Preventif, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XX

Rada Febriyanti<sup>1</sup>, Sumartik Sumartik<sup>2\*</sup>, Sriyono<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

radafebriyanti53@gmail.com<sup>1</sup>, sumartik1@umsida.ac.id<sup>2\*</sup>, sriyono@umsida.ac.id<sup>3</sup>

### **ABSTRACT**

*This study aims to ascertain the direct effects of financial compensation, transformational leadership, and preventative discipline on employee performance at PT. XX. Both primary and secondary data are used in this kind of quantitative study. With a total of 120 employees, the researcher employed saturation sampling, a non-probability sampling approach. A Likert scale, with a range of 1 to 5, was used to measure the data gathering strategy in this study. Data was gathered through observations, interviews, and questionnaires. The study's findings demonstrates that employee performance is directly impacted by transformational leadership. Employee performance is directly impacted by preventive discipline. Employee performance is directly impacted by transformational leadership. Employee performance is directly impacted by financial pay.*

**Keywords:** *transformational leadership, preventive discipline, financial compensation, employee performance*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dari kompensasi finansial, kepemimpinan transformasional, dan disiplin preventif terhadap kinerja karyawan di PT. XX. Data primer dan sekunder digunakan dalam jenis penelitian kuantitatif ini. Dengan total 120 karyawan, peneliti menggunakan sampel jenuh, pendekatan pengambilan sampel non-probabilitas. Skala Likert, dengan rentang 1 hingga 5, digunakan untuk mengukur strategi pengumpulan data dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh disiplin preventif. Kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh kompensasi finansial.

**Kata Kunci:** kepemimpinan transformasional, disiplin preventif, kompensasi finansial, kinerja karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Praktik mengelola berbagai masalah yang berkaitan dengan pekerja, buruh, manajer, dan pekerja lainnya untuk mendukung tindakan atau perubahan guna mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan mereka, organisasi sering kali menggunakan berbagai sumber daya, termasuk lingkungan, prosedur, material, peralatan, uang, dan sejumlah sumber daya

lainnya. Anggota organisasi bersatu dengan tujuan menggunakan sumber daya secara bijaksana dan bertanggung jawab guna mencapai tujuan tertentu serta keberadaan pemimpin organisasi yang akan memandu kegiatan kelompok secara terencana. Aset terbesar organisasi adalah tenaga kerjanya. Tidak peduli seberapa matang aturan, rencana, atau teknologi canggih perusahaan, semuanya tidak berguna tanpa kekuatan pendorong. Secara alami, perusahaan akan dinamis dan tumbuh dengan cepat jika sumber daya diperiksa dan digunakan dengan tepat [1].

PT. XX adalah bisnis yang menjual barang beku dan makanan laut, terutama udang. PT. XX terus melakukan inovasi produk dan aktivitas personal yang lebih agresif di pasar domestik sejalan dengan strategi perusahaan beberapa tahun terakhir, yakni. untuk memperluas sayap perusahaan di pasar dalam negeri. Kinerja seorang pegawai merupakan gambaran keterampilan, Prestasi atau hasil kerja karyawan yang dinilai secara subjektif dan kuantitatif sesuai dengan standar kerja organisasi. Kinerja yang baik atau yang disebut juga dengan kinerja optimal didefinisikan sebagai hasil yang memenuhi standar organisasi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pekerja, maka perusahaan yang sejahtera adalah perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lain organisasi yang berupaya meningkatkannya. PT. XX mengharapkan stafnya untuk berkinerja baik. Kinerja karyawan secara langsung memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan, yang membantu PT. XX berkembang di pasar dunia. Karena pekerja merupakan komponen utama dari seluruh proses kerja, PT. XX membutuhkan pekerja yang terampil untuk mencapai tujuan.

**Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi PT. XX Tahun 2024**

<i>No</i>	<i>Bulan</i>	<i>Jumlah SDM</i>	<i>Target (ton)</i>	<i>Realisasi (ton)</i>	<i>Presentase Realisasi</i>
1.	Januari	115	290.000	283.000	90%
2.	Februari	100	261.000	251.000	84%
3.	Maret	118	301.000	303.000	101%
4.	April	120	337.000	341.000	102%

Sumber PT. XX 2024

Berdasarkan tabel 1. Dapat diketahui bahwa realisasi produksi berdasarkan hasil kinerja karyawan tidak stabil atau mengalami keadaan yang fluktuatif karena dipengaruhi oleh hasil produksi yang tidak menentu target maka akan berdampak pada tidak terpenuhinya permintaan konsumen. Sehingga kinerja karyawan perlu diperhatikan agar dapat memenuhi target dan permintaan konsumen dapat terpenuhi secara tepat waktu. Dilihat dari data perkembangan produksi pada bulan Maret dan April dengan jumlah SDM masing-masing 118 dan 120 orang, realisasi produksi melebihi target mencapai 101% dan 102%. Sebaliknya pada bulan Januari dan Februari pencapaian hanya mencapai 84% dan 90% dari target. tujuan yang

ditetapkan perusahaan tidak tercapai dan terealisasi karena permintaan target tidak terpenuhi. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh setiap perusahaan saat ini adalah menurunnya kinerja karyawan, yang perlu ditangani sekarang juga.

Peran strategis PT. XX dalam sistem kepemimpinan transformasional kualitas kerja karyawan ditingkatkan. Kinerja tersebut dapat ditingkatkan dan dimaksimalkan dengan kepemimpinan manajer yang baik, karena gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui bimbingan dan pengendalian yang maksimal. Hubungan antara kinerja pegawai dan kepemimpinan sangat erat sehingga kinerja yang tinggi memicu keterampilan, perilaku, dan lain-lain melalui pengaruh pemimpin. Menetapkan tujuan organisasi, memotivasi pengikut untuk mencapainya, dan memengaruhi perkembangan dan budaya kelompok merupakan komponen kepemimpinan. Kemudian, kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikutnya untuk melakukan lebih baik daripada yang biasanya mereka lakukan, sehingga tercipta rasa percaya diri dalam diri setiap individu, yang berdampak pada peningkatan kinerja [2]. Manajemen yang efektif mampu menempatkan anggota staf dan mengembangkan keterampilan karyawan berdasarkan apa yang dimilikinya sehingga dapat mengembangkan karyawan berdasarkan keterampilan dan pelatihannya. Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif mempunyai dampak signifikan dan positif terhadap kinerja tenaga kerja [3]. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki dampak positif yang sederhana pada kinerja pekerja [4]

Disiplin preventif diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan secara maksimal, PT. XX yang dimana karyawan kurang disiplin kerja yang diwujudkan dengan kebiasaan kerja yang tidak produktif dan menghabiskan banyak waktu, sering kali karyawan kurang antusias, tidak datang kerja tepat waktu. Berdasarkan kenyataan yang dihadapi PT. XX, dimana hubungan atasan dan bawahan kurang baik, disiplin kerja para pegawai kurang berjalan sempurna, karena manajemen masih menggunakan manajemen yang otoriter, hal ini terlihat pada banyaknya pemesanan. sistem yang mengharuskan bawahan untuk patuh setiap saat, sehingga mengurangi kedisiplinan pegawai [5]. Tentang disiplin kerja Namun, hal ini sering kali menyebabkan pelanggaran, seperti keterlambatan, ketidakhadiran, atau ketidakhadiran setelah liburan panjang, dan terkadang kegagalan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal dan standar yang ditetapkan. Dalam upaya untuk memperkuat disiplin kerja, atasan mengeluarkan surat peringatan (SP) dan peringatan langsung untuk pelanggaran. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan disiplin diri karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel disiplin preventif [6]. Hal ini bertentangan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan disiplin preventif berdampak signifikan dan negatif terhadap kinerja pekerja [7]

Faktor-faktor lain, seperti insentif moneter, mungkin memengaruhi kinerja karyawan PT. XX selain kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Untuk menerima remunerasi yang adil, pekerja mengerahkan upaya terbaik mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Kinerja karyawan dikatakan ditingkatkan dengan penghargaan. Oleh karena itu, kebijakan remunerasi yang adil dan wajar sangat penting, terutama ketika berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pekerja. Output karyawan akan menurun jika mereka merasa gaji mereka tidak memadai, dan sebaliknya. Manfaat dan gaji memiliki dampak langsung pada kapasitas perusahaan untuk bertahan hidup baik sekarang maupun di masa depan. Pekerja dihargai atas kerja keras mereka dalam berbagai cara, termasuk uang tunai (gaji), bonus, upah, bagi hasil, kompensasi tertunda, pembayaran lembur, tunjangan kesehatan, dan banyak lagi [8]. Para peneliti kemudian menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komponen remunerasi finansial [6]. Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa tunjangan finansial memiliki efek positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [9]

#### **METODE PENELITIAN**

Studi kuantitatif ini berfokus pada empat variabel independen: kompensasi finansial (X3), disiplin preventif (X2), kepemimpinan transformasional (X1), dan kinerja karyawan (Y).

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan Penelitian eksplanatory research, dimana metode penelitian ini menjelaskan bahwa variabel yang diteliti mempengaruhi variabel lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel, karena teknik penelitian eksplanatory research digunakan untuk mengevaluasi hipotesis yang disajikan. [38]

Responden dalam penelitian ini bekerja di PT. XX secara tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah teknik *non-probability sampling*, dikarenakan jumlah populasi tidak diketahui. Kemudian metode sampling yang digunakan adalah metode *sampel jenuh*. Sampel jenuh merupakan metode untuk menentukan jumlah sampel dengan cara mengambil sampel dari seluruh populasi. Dengan demikian, jumlah sampel pada penelitian ini adalah sejumlah 120 orang sesuai dengan jumlah keseluruhan karyawan pada PT. XX [39].

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R-hitung	R-tabel	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,680	0,1793	0	Valid
	X1.2	0,714	0,1793	0	Valid
	X1.3	0,737	0,1793	0	Valid
	X1.4	0,680	0,1793	0	Valid
Disiplin Preventif (X2)	X2.1	0,500	0,1793	0	Valid
	X2.2	0,599	0,1793	0	Valid
	X2.3	0,559	0,1793	0	Valid
	X2.4	0,587	0,1793	0	Valid
	X2.5	0,606	0,1793	0	Valid
Kompensasi Finansial (X3)	X3.1	0,520	0,1793	0	Valid
	X3.2	0,452	0,1793	0	Valid
	X3.3	0,518	0,1793	0	Valid
	X3.4	0,470	0,1793	0	Valid
	X3.5	0,486	0,1793	0	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,856	0,1793	0	Valid
	Y.2	0,873	0,1793	0	Valid
	Y.3	0,845	0,1793	0	Valid
	Y.4	0,775	0,1793	0	Valid
	Y.5	0,853	0,1793	0	Valid

Sumber: Hasil SPSS.25, data diolah 2024

Uji validitas dilakukan pada Tabel 2 untuk mengevaluasi reliabilitas kuesioner. Semua pernyataan yang diberikan kepada responden mengenai variabel kinerja karyawan, disiplin preventif dan kompensasi finansial, serta variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih tinggi dari nilai R Tabel, yaitu 0,1793 ( $> 0,1793$ ), menurut hasil uji validitas total item.

**Uji Reliabel**

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	4	0,918	0,70	Reliabel
Disiplin Preventif (X2)	5	0,868	0,70	Reliabel
Kompensasi Financial (X3)	5	0,875	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,897	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS.25, data diolah 2024

Jika nilai Cronbach's Alpha suatu variabel lebih tinggi dari 0,70, data tersebut dianggap kredibel. Skor koefisien ketergantungan Tabel 3 adalah sebagai berikut: 0,897 untuk kinerja karyawan, 0,918 untuk kepemimpinan transformasional, 0,868 untuk disiplin preventif, dan 0,875 untuk kompensasi finansial. Akibatnya, pengujian tersebut dapat dianggap reliabel karena skor Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,70.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 4. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70283822
Most Extreme Differences	Absolute	.171
	Positive	.171
	Negative	-.139
Test Statistic		.171
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil SPSS.25, data diolah 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Sig. untuk uji kenormalan ini adalah 0,200 > 0,05. Distribusi normal variabel dapat ditentukan. Dapat disimpulkan dari hasil bahwa variabel penelitian ini mengandung data dengan asumsi distribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05.

#### Uji Multikolonieritas

**Tabel 5. Uji Multikolonieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transformasional	.351	2.852
	Disiplin Preventif	.345	2.901
	Kompensaasi Finansial	.535	1.868

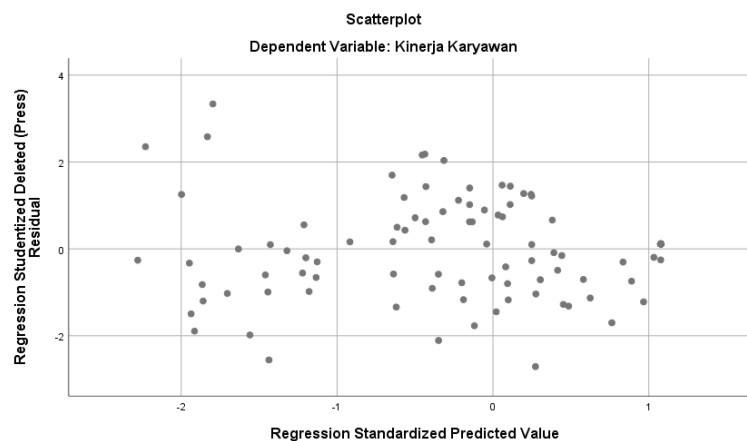
- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS.25, data diolah 2024

Hasil pengujian pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk masing-masing variabel bebas kurang dari 10. Disiplin preventif (X2) sebesar 2,901, kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 2,852, dan kompensasi finansial (X3) sebesar 1,868. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel bebas dalam penelitian ini.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil SPSS.25, data diolah 2024

Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji metode grafik yang hasilnya dapat dilihat dari Scatterplot Chart. Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat bahwa data dapat menyebar secara merata pada semua kuadran (di atas dan di bawah nilai 0 dari garis horizontal dan vertikal atau sumbu X dan Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 7. Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 <sup>a</sup>	.636	.627	2.738	1.260

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Preventif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS.25, data diolah 2024

Uji Durbin-Watson (DW) dapat digunakan untuk melakukan uji autokorelasi. Autokorelasi tidak terjadi jika skor Durbin-Watson (DW) kurang dari 5. Uji ini menghasilkan skor Durbin-Watson (DW) sebesar 1,260 berdasarkan data tabel 7. Jika skor Durbin-Watson (DW) suatu penelitian kurang dari 5 atau  $1,260 < 5$ , maka

penelitian tersebut dianggap tidak memiliki autokorelasi, sehingga penelitian ini mungkin tidak memiliki autokorelasi.

### Uji Regresi Linear

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.416	1.108	
	KT (X1)	.594	.099	.568
	DP (X2)	.157	.082	.183
	KF (X3)	.098	.069	.109

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Hasil SPSS.25, data diolah 2024

Berdasarkan tabel 8 dapat dijelaskan dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 6,416 + 0,594 X_1 + 0,157 X_2 + 0,098 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut;

- Konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 6,416. Hal ini menunjukkan bahwa apabila unsur Kompensasi Finansial (X3), Disiplin Preventif (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X1) dimasukkan atau menghasilkan nilai tetap, maka nilai untuk kinerja karyawan adalah sebesar 6,416.
- Koefisien b1 untuk hasil dari variabel kepemimpinan transformasional adalah sebesar 0,594, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, untuk setiap kenaikan satu unit variabel Kepemimpinan Transformasional akan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan dengan kenaikan sebesar 0,594 unit.
- Berdasarkan nilai b2 variabel Disiplin preventif sebesar 0,157, maka kinerja karyawan ditingkatkan oleh disiplin preventif. Oleh karena itu, untuk setiap kenaikan satu unit variabel Disiplin Preventif, maka dari itu variabel Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,157 unit.
- Variabel Remunerasi Finansial memiliki koefisien b3 sebesar 0,098, yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk setiap kenaikan satu unit pada variabel Kompensasi Keuangan, variabel Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,098 satuan.

**Uji T (Parsial)**

**Tabel 9. Hasil Uji Parsial**

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	13,610	,000	Signifikan
Disiplin Preventif (X2)	10,668	,000	Signifikan
Kompensasi Finansial (X3)	7,957	,000	Signifikan

Sumber: Hasil SPSS.25, data diolah 2024

Berdasarkan data Tabel 9, dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak parsial yang cukup besar terhadap kinerja pegawai apabila ambang batas signifikansinya kurang dari 0,05.

- a. Hasil uji t parsial pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dampak Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung adalah  $13,610 > t$  tabel 1,657. Dengan demikian, H2 diterima, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional sangat meningkatkan kinerja pekerja.
- b. Berdasarkan hasil uji t parsial di atas, nilai signifikansi dampak disiplin preventif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$ , dan nilai t hitung adalah  $10,668 > t$  tabel 1,657. Maka dari itu hipotesis H1 dapat diterima, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat ditingkatkan oleh disiplin preventif.
- c. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi hubungan antara Kompensasi Finansial (X3) dan kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$ , dan nilai t hitung adalah  $7,957 > t$  tabel 1,657. Oleh karena itu, H3 diterima, yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja pekerja secara signifikan.

**Uji F Simultan**

**Tabel 10. Hasil Uji Simultan ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1520.657	3	506.886	67.636	.000 <sup>b</sup>
	Residual	869.335	116	7.494		
	Total	2389.992	119			

- a. Dependent Variable: KK
- b. Predictors: (Constant), KF, KT, DP

Sumber: Hasil SPSS.25, data diolah 2024

Tabel 10 menunjukkan bahwa hasil uji  $f$  (simultan) menunjukkan bahwa pengaruh Kompensasi Finansial (X3), Kepemimpinan Transformasional (X1), dan Disiplin Preventif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $f$  hitung sebesar  $67,636 > f$  tabel  $2,68$ , yang menunjukkan bahwa variabel independen secara kolektif memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.636	.627	2.738

a. Predictors: (Constant), KF, KT, DP

Sumber: Hasil SPSS.25, data diolah 2024

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagaimana ditunjukkan oleh data pada Tabel 11 adalah sebesar  $0,636$  atau  $63,6\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $63,6\%$  kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Preventif (X2), dan Kompensasi Finansial (X3). Namun,  $36,4\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor tambahan yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Dari hasil uji statistik data responden di atas yang diolah menggunakan SPSS 25, dapat diketahui hasil hipotesis dari variabel kepemimpinan transformasional, disiplin preventif, kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu hipotesis awal dapat diterjemahkan seperti di bawah ini:

#### 1. (H1) : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data sebelumnya, khususnya yang disajikan pada Tabel 10. Hasil pengujian yang tidak lengkap menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dengan demikian, hasil Tabel 9 memberikan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $> t$  tabel, ditunjukkan hasil bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian PT. XX efektif dalam menerapkan kepemimpinan transformasional yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Inspirasional yang merupakan karakteristik Kepemimpinan Transformasional dengan nilai indikator tertinggi ditunjukkan dengan tindakan yang secara konsisten menghadirkan tantangan bagi pekerjaan karyawan dan mempertimbangkan signifikansi pekerjaan mereka. Pemimpin menunjukkan dedikasinya terhadap tujuan bisnis dengan bertindak dengan cara yang dapat dilihat oleh karyawan.

Implikasi pada PT. XX adalah manager yang selalu memberikan inspirasi dan visi yang jelas, sehingga mampu mendorong karyawan guna mewujudkan tujuan perusahaan secara lebih efektif juga efisien. Selain itu, perhatian terhadap makna pekerjaan bagi karyawan pada PT. XX membantu mereka merasa lebih terhubung dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Manager PT. XX juga mendemonstrasikan komitmen yang nyata melalui tindakan yang dapat diobservasi, seperti keterlibatan langsung dalam proyek dan pengakuan terhadap pencapaian, sehingga para Pekerja terinspirasi untuk memberikan lebih banyak karena mereka merasa dihargai. Studi ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [52]

## **2. (H2) : Disiplin Preventif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis data pada Tabel 9 di atas. Oleh karena hasil pada Tabel 10 menunjukkan signifikansi dimana  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin Preventif (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. XX telah menetapkan Disiplin Preventif yang baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Variabel Disiplin Preventif dengan nilai indikator tertinggi adalah tingkat kewaspadaan, dimana sikap teliti dan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Implikasi pada PT. XX yaitu para karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi mencerminkan sikap teliti dan berhati-hati dalam menjalankan tugas, sehingga berpengaruh pada pengurangan kesalahan dan kecelakaan kerja. Karyawan pada PT. XX juga menerapkan kewaspadaan dalam pekerjaan, mereka tidak hanya dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, tetapi juga memastikan kualitas hasil kerja yang lebih baik. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif, di mana setiap individu merasa bertanggung jawab terhadap kualitas dan keselamatan. Dengan demikian, disiplin preventif yang kuat dapat mendorong kinerja tinggi secara keseluruhan, sekaligus memperkuat budaya kerja yang disiplin dan profesional di perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh [53] yang menyatakan bahwa disiplin preventif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **3. (H3) : Kompensasi Financial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil uji parsial di atas menunjukkan bahwa kompensasi moneter (X3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara positif dan substansial. Dengan dibuktikan oleh hasil pada Tabel 9 yang menunjukkan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa PT. XX telah memberikan kompensasi finansial yang wajar kepada para pekerjanya, sehingga dapat meningkatkan output. Gaji/upah merupakan variabel kompensasi finansial yang memiliki nilai indikasi terbesar, dimana insentif gaji yang diperoleh Karyawan PT. XX sesuai dengan kinerjanya.

Implikasi kompensasi finansial di PT. XX adalah dengan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja para karyawannya, sehingga perusahaan tidak hanya menghargai kontribusi individu, tetapi juga memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Pembayaran gaji yang konsisten pada awal bulan, menciptakan rasa kepastian dan stabilitas finansial bagi karyawan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan PT. XX. Selain itu, dengan pemberian gaji yang adil dapat mendorong kompetisi sehat di antara pekerja, mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, rencana pembayaran yang efisien membantu perusahaan mencapai tujuan keseluruhannya selain meningkatkan kinerja individu. Temuan penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh [54] yang menyatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. (H4) : Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Preventif, dan Kompensasi *Financial* berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan temuan analisis data, terutama yang terlihat pada Tabel 10. Hasil pengujian serentak menunjukkan bahwa kompensasi finansial, disiplin preventif, dan kepemimpinan transformasional semuanya memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan pada saat yang bersamaan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Preventif, dan Kompensasi Finansial yang diterapkan PT. XX dapat mempengaruhi kinerja karyawannya dan bisa meningkatkan produktivitas perusahaan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan di atas adalah sebagai berikut: 1) Pada PT. XX, ciri kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan; 2) Kinerja karyawan di PT. XX dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh disiplin preventif; 3) Kinerja karyawan di PT. XX dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kompensasi finansial; 4) Kepemimpinan transformasional, perilaku, disiplin preventif, dan kompensasi finansial semuanya memiliki pengaruh simultan yang besar terhadap kinerja karyawan di PT. XX.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abidin, Y. (2016). *Desain sistem pembelajaran dalam konteks kurikulum 2013*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ananda, R., & Fadhli, M. (2018). *Metodologi penelitian pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.

- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. New York: Longman.
- Anderson, T., & Kanuka, H. (2003). *E-research: Methods, strategies, and issues*. Boston: Allyn & Bacon.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi ke-7). Jakarta: Rineka Cipta.
- Ary, D., Jacobs, L. C., & Sorensen, C. (2010). *Introduction to research in education* (8th ed.). Belmont: Wadsworth.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Borg, W. R., & Gall, M. D. (1983). *Educational research: An introduction* (4th ed.). New York: Longman.
- Bryman, A. (2012). *Social research methods* (4th ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research* (2nd ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Dornyei, Z. (2007). *Research methods in applied linguistics: Quantitative, qualitative, and mixed methodologies*. Oxford: Oxford University Press.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gall, M. D., Gall, J. P., & Borg, W. R. (2003). *Educational research: An introduction* (7th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. W. (2012). *Educational research: Competencies for analysis and applications* (10th ed.). Boston: Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hatch, J. A. (2002). *Doing qualitative research in education settings*. Albany: State University of New York Press.
- Johnson, B., & Christensen, L. (2014). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches* (5th ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Kemendikbud. (2013). *Panduan pelaksanaan kurikulum 2013*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Kerlinger, F. N. (1986). *Foundations of behavioral research* (3rd ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Krathwohl, D. R. (2002). A revision of Bloom's taxonomy: An overview. *Theory into Practice*, 41(4), 212–218. [https://doi.org/10.1207/s15430421tip4104\\_2](https://doi.org/10.1207/s15430421tip4104_2)

- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park: SAGE Publications.
- Maxwell, J. A. (2013). *Qualitative research design: An interactive approach* (3rd ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2010). *Research in education: Evidence-based inquiry* (7th ed.). Boston: Pearson.
- Mertens, D. M. (2010). *Research and evaluation in education and psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods* (3rd ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2013). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Nunan, D. (1992). *Research methods in language learning*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Nunan, D. (1999). *Second language teaching and learning*. Boston: Heinle & Heinle.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Richards, J. C., & Rodgers, T. S. (2014). *Approaches and methods in language teaching* (3rd ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Richards, K. (2003). *Qualitative inquiry in TESOL*. London: Palgrave Macmillan.
- Riduwan. (2010). *Belajar mudah penelitian untuk guru, karyawan, dan peneliti pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Ritchie, J., Lewis, J., Nicholls, C. M., & Ormston, R. (Eds.). (2014). *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers* (2nd ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Robson, C. (2011). *Real world research: A resource for users of social research methods in applied settings* (3rd ed.). Chichester: Wiley.
- Santrock, J. W. (2011). *Educational psychology* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Chichester: Wiley.
- Slameto. (2010). *Belajar dan faktor-faktor yang memengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2011). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, H. (2006). *Metodologi penelitian pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (Eds.). (2010). *Handbook of mixed methods in social & behavioral research* (2nd ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55.  
<https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Tuckman, B. W., & Harper, B. E. (2012). *Conducting educational research* (6th ed.). Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- UNESCO. (2005). *Education for all: The quality imperative*. Paris: UNESCO Publishing.
- VanderStoep, S. W., & Johnston, D. D. (2009). *Research methods for everyday life: Blending qualitative and quantitative approaches*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Wallace, M. J. (1998). *Action research for language teachers*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wiersma, W., & Jurs, S. G. (2009). *Research methods in education: An introduction* (9th ed.). Boston: Pearson.
- Yin, R. K. (2014). *Case study research: Design and methods* (5th ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Zainal, A. (2010). *Penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Zuber-Skerritt, O. (1996). *New directions in action research*. London: Falmer Press.