

Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Ni Kadek Nopa Kristina⁽¹⁾
Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat⁽²⁾
I Komang Gede⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
email: nopakristinaa@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to partially and simultaneously influence transformational leadership styles, compensation, and organizational commitment on employee performance at the head office of PT. BPR Sukawati Pancakanti in Gianyar. The population in this study were all employees of PT. BPR Sukawati Pancakanti in Gianyar as many as 69 people. Determination of the sample using a saturated sample, so that the entire population is used as a sample, the data is analyzed using multiple linear regression. The results of the analysis show that employee performance is positively and significantly influenced by transformational leadership style, compensation, and organizational commitment at the head office of PT. BPR Sukawati Pancakanti in Gianyar. Suggestions that can be put forward in this research are to PT. BPR Sukawati Pancakanti in Gianyar to further encourage employees to be creative in dealing with the problems they face and to be independent without waiting for orders from the leadership.

Keywords: *transformational leadership style, compensation, organizational commitment, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. BPR Sukawati Pancakanti di Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pusat PT. BPR Sukawati Pancakanti di Gianyar sebanyak 69 orang. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan komitmen organisasional secara positif dan signifikan pada kantor pusat PT. BPR Sukawati Pancakanti di Gianyar. Saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah kepada PT. BPR Sukawati Pancakanti di Gianyar agar lebih mendorong karyawan untuk kreatif dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi serta mandiri tanpa menunggu adanya perintah pimpinan.

Kata Kunci : *gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, komitmen organisasional, kinerja karyawan*

Pendahuluan

Pernyataan (Hasibuan, 2019), isu global mengenai sumber daya manusia menjadi masalah yang sering muncul dalam persaingan pelayanan publik dan bisnis dewasa ini, hal ini hanya

dapat diperbaiki dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan, 2019) bahwa karyawan adalah kekayaan utama yang di miliki oleh perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin di capai dengan menunjukkan kinerja yang baik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut (Mangkunegara, 2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Sulistiyani, 2017), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut (Sugianingrat *et al.*, 2017) indikator yang dapat digunakan dalam pengukuran kinerja karyawan antara lain kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan, inisiatif kerja, kemampuan bekerja, dan kemampuan berkomunikasi dalam bekerja.

Menurut (Ancok, 2017), gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan karyawan yang mampu membuat pengikutnya cerdas, terhormat, dan mampu memunculkan potensi diri karyawan untuk bekerja lebih baik dan menunjukkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Pendapat (Rivai, 2018), bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki tipe mendorong karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan tujuan dirinya.

Penelitian dilakukan oleh (Elronny *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut (Amalia *et al.*, 2021), (Krisnawan & Djastuti, 2021), serta (Kusumalita & Satrya, 2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2019) kompensasi ialah semua balas jasa berupa uang, barang, dan bentuk lainnya sebagai imbalan atas tugas yang dilakukan karyawan kepada perusahaan. Menurut (Handoko, 2018) kompensasi juga merupakan apa yang diterima karyawan dari hasil menyelesaikan tugas dari perusahaan.

Penelitian (Amalia *et al.*, 2021) menunjukkan secara parsial kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Dewi *et al.*, 2022), (Krisnawan & Djastuti, 2021), (Elronny *et al.*, 2021) menyatakan kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik sistem

pemberian kompensasi maka karyawan akan bekerja lebih baik sehingga kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat dari sebelumnya.

Menurut (Burhannudin, 2019), kinerja karyawan yang baik tidak akan terwujud bila karyawan tersebut tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Menurut (Bey & Dewi, 2018) komitmen organisasional menunjukkan loyalitas yang dimiliki individu terhadap organisasinya serta menunjukkan bagaimana anggota organisasi dapat memberikan kontribusi dalam menciptakan kesuksesan organisasi. Menurut (Rahmawati, 2019) komitmen organisasional adalah suatu tingkatan dimana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan (Kusumalita & Satrya, 2019) menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperkuat penelitian (Burhannudin, 2019), (Dewi *et al.*, 2022), dan (Prihartini & Nitakomala, 2021) menyatakan komitmen organisasional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap kemajuan perusahaan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

BPR yang terbilang cukup besar di Bali yaitu PT. BPR Sukawati Pancakanti, yang memiliki kantor pusat di daerah Batubulan, Kabupaten Gianyar, 2 (dua) kantor cabang di daerah Denpasar dan Badung serta 5 (lima) kantor kas yang terletak di beberapa daerah di Bali. BPR Sukawati Pancakanti mengusung visi dan misi yang luhur dengan meningkatkan kesehatan usaha perbankan dengan berlandaskan kejujuran agar menjadi lembaga keuangan yang tertap terpercaya.

Menjadi lembaga keuangan yang besar, PT. BPR Sukawati Pancakanti tidak terlepas dari berbagai permasalahan salah satunya kinerja karyawan yang belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari target yang ditetapkan PT. BPR Sukawati Pancakanti belum dapat tercapai secara maksimal. Berdasarkan data yang didapatkan terlihat bahwa PT. BPR Sukawati Pancakanti menetapkan target nilai tabungan, deposito, dan kredit yang harus dicapai karyawan setiap tahunnya. Target tabungan dan deposito ditetapkan kepada karyawan bagian dana, dimana kepala bagian kemudian memberikan target kepada setiap karyawan kolektor dibawahnya untuk mendapatkan nasabah tabungan dan deposito. Sedangkan target kredit ditetapkan kepada karyawan bagian pemasaran kredit, untuk dapat menyalurkan dana sesuai target yang telah ditetapkan.

Tahun 2020 sampai tahun 2022 target tahunan yang ditetapkan masih sama. Tahun 2020 total persentase dari tabungan, deposito, dan kredit mencapai 101,71% dimana sudah melebihi

target yang ditetapkan, tetapi untuk target deposito hanya tercapai 97,75% yang belum mencapai target. Tahun 2021 semua target belum dapat tercapai baik itu tabungan, deposito, dan kredit dengan total pencapaian 90,52%, hal tersebut juga terjadi pada tahun 2022 dimana total target yang tercapai hanya 83,20% yang semakin menurun dibandingkan tahun sebelumnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan belum dapat menunjukkan kinerja yang maksimal sehingga target yang ditetapkan belum dapat tercapai.

Belum maksimalnya kinerja karyawan PT. BPR Sukawati Pancakanti salah satunya kemungkinan karena penerapan gaya kepemimpinan yang masih kurang, khususnya gaya kepemimpinan transformasional yang belum terlaksana dengan baik, dimana hal tersebut membuat beberapa karyawan PT. BPR Sukawati Pancakanti masih mengandalkan pimpinan dan menunggu perintah pimpinan terlebih dahulu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi di lapangan. Gaya kepemimpinan transformasional jika diterapkan dengan baik seharusnya mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan yang akhirnya akan mewujudkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan juga menyatakan pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan harapan karyawan. Setiap karyawan yang berhasil mencapai nilai target tertentu baik deposito, kredit, maupun tabungan seharusnya mendapatkan komisi atau insentif sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan, tetapi pada kenyataannya karyawan merasa belum menerima insentif tersebut. Karyawan yang seharusnya semakin bersemangat untuk bekerja seperti mencari nasabah baru, menjadi kurang termotivasi karena insentif yang seharusnya didapatkan masih rendah. Hal ini menimbulkan keluhan dari beberapa karyawan, selain itu juga membuat karyawan menjadi kurang termotivasi untuk memenuhi target serta menunjukkan performa kerja yang kurang baik.

Disisi lain, berdasarkan data *turnover* karyawan yang didapatkan selama periode 2018-2022 ada 17 orang karyawan baru yang masuk, dan 20 karyawan yang keluar atau berhenti bekerja dari PT. BPR Sukawati Pancakanti, serta setiap tahun ada karyawan yang berhenti bekerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan, banyak karyawan yang ingin berhenti bekerja di PT. BPR Sukawati Pancakanti, bahkan beberapa ada yang sudah mulai melamar pekerjaan di beberapa perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa komitmen organisasional karyawan masih rendah, dan merasa tidak memiliki kewajiban untuk tetap bertahan bekerja pada PT. BPR Sukawati Pancakanti di Gianyar.

Latar belakang yang telah dikemukakan, metersebut, maka hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

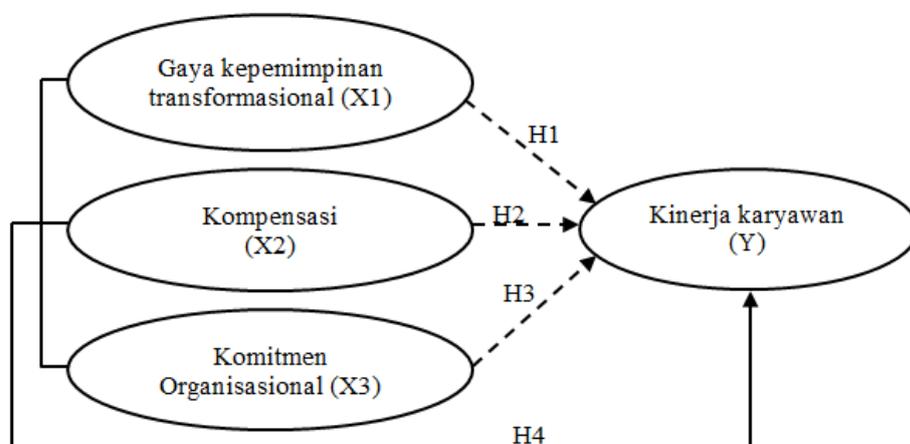
- H₁: Gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Komitmen organisasional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₄: Gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan komitmen organisasional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Pendekatan secara kuantitatif deskriptif digunakan sebagai jenis penelitian ini, dimana dilakukan pengamatan pengaruh antara dua variabel secara khusus. Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Pusat PT. Bank Perkreditan Rakyat Sukawati Pancakanti yang berlokasi di Jalan Batuyang No. 67 B, Desa Batubulan, Kec. Sukawati, Kab. Gianyar, Bali. Variabel penelitian dibedakan menjadi variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X₁), kompensasi (X₂), dan komitmen organisasional (X₃), dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pusat PT. BPR Sukawati Pancakanti sebanyak 69 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu seluruh karyawan kantor pusat PT. BPR Sukawati Pancakanti sebanyak 69 orang.

Data dikumpulkan dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner dengan skala linkert digunakan dengan lima pilihan jawaban yang terdiri atas Jawaban sangat setuju diberi skor 5, jawaban setuju diberi skor 4, jawaban kurang setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1". Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan baik hipotesis parsial (H₁, H₂, dan H₃) maupun hipotesis simultan (H₄) digunakan analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil pengujian ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Pearson Correlation	Ket.	Alpha Cronbach	Ket.
1	Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,860	Valid	0,865	Reliabel
		Y2	0,827	Valid		
		Y3	0,541	Valid		
		Y4	0,920	Valid		
		Y5	0,932	Valid		
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	X1.1	0,912	Valid	0,911	Reliabel
		X1.2	0,861	Valid		
		X1.3	0,916	Valid		
		X1.4	0,879	Valid		
3	Kompensasi (X ₂)	X2.1	0,802	Valid	0,760	Reliabel
		X2.2	0,752	Valid		
		X2.3	0,774	Valid		
		X2.4	0,751	Valid		
4	Komitmen Organisasional (X ₃)	X3.1	0,848	Valid	0,852	Reliabel
		X3.2	0,852	Valid		
		X3.3	0,937	Valid		

Sumber: data diolah, 2023

Hasil validitas seluruh instrumen memiliki *pearson correlation* (r) > 0,30 sehingga dianggap valid, dan koefisien alpha (α) lebih besar dari 0,6 sehingga dianggap reliabel. Hasil pengujian menunjukkan data sudah valid dan reliabel.

Hasil pengujian asumsi klasik terlihat sebagai berikut sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42777285
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.156
	Negative	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		1.293
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data diolah, 2023

Hasil pengujian normalitas menunjukkan signifikansi $0,070 > 0,05$ dengan ketentuan uji *Kolmogorov-Smirnov* dikatakan berdistribusi normal jika signifikan diatas 0,05 (Ghozali, 2018). Hasil pengujian dengan signifikansi maka data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.194	1.491			
	X1	.327	.140	.323	.390	2.566
	X2	.201	.081	.244	.760	1.316
	X3	.362	.165	.287	.429	2.329

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2023

Menurut (Ghozali, 2018), “deteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan melihat dari nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan *Varian Inflation Factor* (VIF) yang lebih kecil dari 10”. Hasil pengujian disimpulkan tidak terdapat gejala multikolonearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.593	.712		3.643	.001
	X1	-.102	.067	-.280	-1.529	.131
	X2	.077	.039	.261	1.990	.051
	X3	-.084	.079	-.185	-1.059	.294

a. Dependent Variable: abs

Sumber: data diolah, 2023

Menurut (Ghozali, 2018), “uji heteroskedastisitas menguji kesamaan atau tidak data suatu pengamatandengan kriteria signifikansi lebih besar dari 0,05 dianggap tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. BPR Sukawati Pancakanti. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.194	1.491		4.824	.000
	X1	.327	.140	.323	2.340	.022
	X2	.201	.081	.244	2.474	.016
	X3	.362	.165	.287	2.185	.032

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5. nilai konstanta (α) = 7,194 dan koefisien regresi (β_1) = 0,327, (β_2) = 0,201, dan (β_3) = 0,362. Hasil nilai-nilai pengujian dapat dibuat persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 7,194 + 0,327X_1 + 0,201X_2 + 0,362X_3$$

Untuk mengetahui besar pengaruh antar variabel berdasarkan persentase dilakukan pengujian determinasi. Hasil pengujian sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.519	.496	2.483

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2023

Hasil pengujian menyatakan nilai koefisien korelasi sebesar 0,496, dengan demikian besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. BPR Sukawati Pancakanti di Gianyar, adalah sebesar 49,6% sedang sisanya 50,4% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti misalnya lingkungan kerja, kompetensi, beban kerja, dan lainnya.

Hasil Uji t

Hasil pengujian t-test dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian membuktikan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,327, nilai t_{hitung} 2,340 dan nilai sig. 0,022 < 0,005. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR Sukawati Pancakanti di Gianyar. Hasil penelitian (Elronny et al., 2021) menyatakan “secara parsial gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Diperkuat

penelitian (Amalia et al., 2021), (Krisnawan & Djastuti, 2021), dan (Kusumalita & Satrya, 2019) menyatakan “gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan karyawan yang mampu membuat pengikutnya cerdas, terhormat, dan mampu memunculkan potensi diri karyawan untuk bekerja lebih baik dan menunjukkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya”

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian membuktikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,201, nilai t_{hitung} sebesar 2,474 dan nilai sig. $0,016 < 0,005$. Artinya, kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR Sukawati Pancakanti di Gianyar. Hasil penelitian (Amalia et al., 2021) menyatakan “secara parsial kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Diperkuat hasil penelitian (Dewi et al., 2022), (Krisnawan & Djastuti, 2021), dan (Elronny et al., 2021) menyatakan “kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembayaran kompensasi yang baik dan sesuai dengan beban kerja karyawan dapat memotivasi karyawan agar produktivitas kerja dan kinerja karyawan lebih baik lagi”.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian membuktikan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,362, nilai t_{hitung} sebesar 2,185 dan nilai sig. $0,032 < 0,005$. Artinya, komitmen organisasional yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR Sukawati Pancakanti di Gianyar. Hasil penelitian (Kusumalita & Satrya, 2019) menyatakan “secara parsial komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Diperkuat hasil penelitian (Burhannudin, 2019), (Dewi et al., 2022), dan (Prihartini & Nitakomala, 2021) menyatakan “komitmen organisasional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik sehingga dapat menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan dan tetap mempertahankan posisinya di perusahaan tersebut”.

Uji F

Menurut (Sugiyono, 2020), “pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F, yaitu menguji seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat”. Hasil pengujian sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431.840	3	143.947	23.345	.000 ^a
	Residual	400.798	65	6.166		
	Total	832.638	68			

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2023

Hasil pengujian membuktikan gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 23,345 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan komitmen organisasional yang semakin baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian (Elronny et al., 2021), (Krisnawan & Djastuti, 2021), dan (Amalia et al., 2021) menunjukkan “gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Hasil penelitian (Kusumalita & Satrya, 2019) menyatakan “secara parsial komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Adanya penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik, pemberian kompensasi yang memadai, serta komitmen organisasional yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan”.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. BPR Sukawati Pancakanti di Gianyar. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. BPR Sukawati Pancakanti di Gianyar. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. BPR Sukawati Pancakanti di Gianyar. Gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan

komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. BPR Sukawati Pancakanti di Gianyar.

Saran

Terkait gaya kepemimpinan transformasional disarankan kepada PT. BPR Sukawati Pancakanti di Gianyar agar lebih mendorong karyawan untuk kreatif dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi serta mandiri tanpa menunggu adanya perintah pimpinan. Saran lain yang dapat diberikan yaitu hendaknya pimpinan PT. BPR Sukawati Pancakanti di Gianyar lebih memperhatikan karyawan secara individual, memperhatikan minat dan kemampuan masing-masing karyawan yang dapat dikembangkan dan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Terkait kompensasi, maka disarankan kepada PT. BPR Sukawati Pancakanti di Gianyar agar dalam memberikan gaji dapat disesuaikan dengan beban kerja karyawan, sehingga karyawan lebih puas dan semangat dalam bekerja untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Saran lain yang dapat diberikan hendaknya pimpinan PT. BPR Sukawati Pancakanti di Gianyar untuk memperhatikan insentif yang semestinya diterima karyawan, karyawan yang mengambil pekerjaan lebih atau lembur dapat diberikan insentif untuk menambah semangat karyawan tersebut dalam bekerja.

Terkait komitmen organisasional, maka disarankan kepada PT. BPR Sukawati Pancakanti di Gianyar untuk memotivasi karyawan agar lebih loyal kepada perusahaan, lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta dapat bertahan bekerja di PT. BPR Sukawati Pancakanti di Gianyar. Saran lain yang dapat diberikan hendaknya PT. BPR Sukawati Pancakanti di Gianyar lebih memperhatikan hak-hak karyawan serta kebutuhan karyawan lainnya sehingga karyawan dalam bekerja merasa memiliki kewajiban lebih tinggi untuk memberikan hasil kerja yang terbaik.

Daftar Pustaka

- Amalia, W. R., Imron, M., & Warnaningtyas, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai KPRI Sejahtera Madiun. *EKOMAKS: Jurnal Manajemen, Ilmu Ekonomi Kreatif Dan Bisnis*, 1(1), 33–39.
- Ancok, D. (2017). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Erlangga.
- Bey, M. T., & Dewi, R. C. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jombang. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 1(1), 37–48.
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46-53.

-
- Burhannudin. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206.
- Dewi, D. A. P. R., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt. *Jurnal Emas*, 3(3), 71–90.
- Elronny, Hairudinor, & Syafari, M. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Melati Soeroza Indah Perdana. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(1), 73–83.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP-UNDIP.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFPE.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT. Aksara.
- Krisnawan, I. M. S., & Djastuti, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sabagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Sango Ceramics Indonesia. *Diponegoro Journal Of Management*, 10(3), 1–9.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Kusumalita, G. N., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontra. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4704–4730.
- Mangkunegara, A. A. . (2019). *Manajemen SDM*. Remaja Rosdakarya.
- Prihartini, E., & Nitakomala, Y. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majalengka. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 234–242.
- Rahmawati, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(2), 1–16.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugianingrat, I. A. P. W., Sarmawa, I. W. G., & Widayani, A. A. D. (2017). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Tabanan. *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian-Denpasar*, 1–16.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.