

Transformational Leadership, Financial Compensation dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Widya Sedana Kelurahan Panjer Denpasar

Ni Made Audina Damayanti ⁽¹⁾

Gusti Alit Suputra ⁽²⁾

Ida Ayu Masyuni ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: damayantiandina07@gmail.com

ABSTRACT

This inquiry of the effects on productivity at Denpasar's Widya Sedana Cooperative in Panjer Village focuses on workplace characteristics, financial incentives, and change-promoting leadership styles. The total number of participants was 32, and all were chosen using saturated sampling methods. For data analysis, we used multiple linear regression. We collected data using a Likert scale questionnaire. Following completion of traditional assumption testing, hypotheses were examined using t-tests and F-tests. Paychecks and performance were discovered to have a favorable and statistically significant relationship, as were transformative leadership and performance. Similarly, it was found that the work environment had a positive and significant impact on employee performance. Financial pay, work environment, and transformational leadership accounted for 71.8% of the observed variation in employee performance.

Keywords: *transformational leadership; financial compensation; work environment; performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak dari karakteristik lingkungan kerja, insentif finansial, dan gaya kepemimpinan yang mendorong perubahan terhadap produktivitas di Koperasi Widya Sedana di Desa Panjer, Denpasar. Jumlah total partisipan adalah 32 orang, dan semuanya dipilih menggunakan metode sampel jenuh. Untuk analisis data, kami menggunakan regresi linier berganda. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert. Setelah selesai melakukan pengujian asumsi tradisional, hipotesis diuji menggunakan uji t dan uji F. Temuan penelitian menunjukkan bahwa gaji dan kinerja memiliki hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik, begitu pula dengan kepemimpinan transformasional dan kinerja. Demikian juga, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Imbalan finansial, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional menjelaskan sebesar 71,8% variasi dalam kinerja karyawan yang diamati.

Kata kunci: *kepemimpinan transformasional; kompensasi finansial; lingkungan kerja; kinerja*

Pendahuluan

Karyawan juga perlu menyadari pentingnya memberikan kinerja yang baik dan berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan (Handokok, 2017). Peningkatan kinerja

karyawan adalah hal penting dalam evaluasi pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan masa depan. Ketika kinerja karyawan rendah, hal ini dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja dan menjadi masalah dalam manajemen sumber daya manusia. Mengevaluasi prestasi kerja secara sistematis dilakukan untuk menilai kinerja karyawan selama periode tertentu. Kinerja karyawan sangat relevan dalam menentukan pencapaian tujuan perusahaan dan mempengaruhi kemampuan, keterampilan, kualitas, kuantitas, dan efisiensi kerja para karyawan. Koperasi yang menghadapi kendala dalam meningkatkan kinerja adalah Koperasi Widya Sedana di Desa Panjer. Karyawan di koperasi ini diharapkan dapat menjalankan tugas dan fungsi mereka dengan baik, sebagai pelaksana kebijakan dan operasional. Namun, kendala-kendala yang dihadapi oleh karyawan tersebut berdampak pada kurang maksimalnya kinerja koperasi. Maksud dari penulisan yaitu menguji prediksi transformational leadership, financial compensation dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan koperasi Wisya Sedana Kelurahan Panjer Denpasar.

Metode Penelitian

Riset ini dipilih dengan rancangan kuantitatif sebanyak 32 responden dengan dipilih berdasarkan metode sampel jenuh. Dalam pengumpulan data, digunakan kuesioner dengan skala Likert. Untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan analisis regresi berganda. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F dan uji t. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah tingkat signifikansi alpha sebesar 5%.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis ini digunakan dimaksudkan memprediksi kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, bersama-sama lingkungan kerja pada kinerja.

Tabel 1. Nilai t hitung dan F hitung

| Variabel Independent | Variabel terikat | Koefisien regresi | T Count | F Count | Sig | Keterangan |
|---|------------------|-------------------|---------|---------|-------|------------|
| Kepemimpinan transformasional | Kinerja | 0,246 | 3,955 | - | 0,000 | Nyata |
| Kompensasi finansial | Kinerja | 0,532 | 6,272 | - | 0,000 | Nyata |
| Lingkungan kerja | Kinerja | 0,197 | 5,370 | - | 0,000 | Nyata |
| Kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, lingkungan kerja | Kinerja | - | - | 27,312 | 0,000 | Nyata |

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak searah dan nyata pada kinerja karyawan di Koperasi Widya Sedana Kelurahan Panjer Denpasar, kompensasi transformasional di persepsikan dengan kategori cukup baik, hal ini dapat diartikan bahwa karyawan Koperasi Widya Sedana Kelurahan Panjer Denpasar merasakan pimpinannya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional cenderung memberikan dukungan terhadap pengembangan pribadi dan profesional mereka. Disamping itu pula pimpinan telah menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan kreativitas serta mendorong karyawan untuk berpikir di luar batas dan menciptakan jalan keluar inovatif, kreatif untuk tantangan yang dihadapi koperasi saat ini. Kepemimpinan transformasional dengan baik dapat menginspirasi karyawan untuk memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan. Hasil penelitian menegaskan kembali temuan riset (Gita, 2016), (Kusuma, 2018) dan (Muslikarani, 2020).

Kompensasi finansial dengan koefisien positif 0,532 menuju variabel kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung (6,272), hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan lebih baik dengan kompensasi finansial yang lebih besar. Kompensasi finansial pada penelitian ini diukur menggunakan indikator gaji yang diberikan sesuai UMK, bonus, tunjangan terbukti secara valid dan nyata mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Widya Sedana Kelurahan Panjer Denpasar. Persepsi karyawan Koperasi Widya Sedana Kelurahan Panjer Denpasar terkait dengan kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan adalah cukup baik. Pernyataan dengan nilai rata-rata paling rendah adalah perolehan bonus mempengaruhi kepuasan saya, hal ini mengindikasikan karyawan mengharapkan perolehan bonus yang lebih tinggi dari yang didapatkan sekarang agar kepuasan dapat meningkat.

Teori (Hasibuan, 2018) sebagai landasan teori dalam penelitian ini telah memperkaya kajian empiris yang bersesuaian dengan teori tersebut. Temuan empirik yang bersesuaian tersebut ditemukan pada hasil riset (Supriatin, 2015), (Muslikarani, 2020), (Ike, 2023). Lingkungan kerja berbanding lurus dan nyata pada kinerja pegawai pada Koperasi Widya Sedana Kelurahan Panjer Denpasar secara searah dan nyata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih produktif ketika lingkungan kerja mereka lebih didukung.

Karyawan Koperasi Widya Sedana Kelurahan Panjer Denpasar mempersepsikan lingkungan kerja dengan kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan bekerja didukung oleh lingkungan kerja yang cukup baik, untuk menjalankan tugasnya masing-masing. Menurut responden penggunaan komputer yang terlindungi oleh anti virus merupakan hal yang paling dianggap penting oleh karyawan dalam bekerja. Sedangkan yang dianggap kurang optimal adalah ruang kerja saya dilengkapi dengan sekat. Hal ini disebabkan belum semua meja kerja

dilengkapi sekat, sehingga karyawan sedikit terganggu dengan aktifitas karyawan disebelah yang terkadang berisik membuat tidak fokus bekerja.

Sedarmayanti dalam (Anggreany, 2020) menyebutkan lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan atau barang, lingkungan sekitar tempat seseorang tersebut bekerja, proses pekerjaannya dan bagaimana cara pengaturan kerjanya. Penguatan hasil empirik (Gemarifannoor, 2018) terkait dengan dampak variabel lingkungan kerja pada kinerja karyawan, (Nabawi, 2019), (Sugiarti, 2020), (Irwan, 2021), (Hernawan, 2022). Hasil penelitian memberikan makna semakin mendukung kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, dan meningkatnya kompensasi finansial secara bersamaan maka kinerja karyawan semakin tinggi. Kepemimpinan transformasional menciptakan dampak searah pada kinerja karyawan melalui pengembangan visi yang inspiratif, memotivasi bawahan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi, dan mendorong inovasi. Pemimpin transformasional sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk menciptakan perubahan yang nyata dalam diri dan orang lain. Dengan menciptakan lingkungan yang memotivasi, pemimpin transformasional dapat meningkatkan komitmen karyawan dan kinerja karyawan.

Teori keadilan distributif menyatakan bahwa persepsi karyawan terkait keadilan dalam distribusi kompensasi akan mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang didapatkan adalah adil dan sebanding dengan kontribusi mereka, maka karyawan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu, kompensasi finansial yang sesuai dapat menjadi pendorong utama kinerja karyawan.

Kajian empiris (Supriatin, 2015), (Muslikarani, 2020), (Ike, 2023), (Gita, 2016) dan (Kusuma, 2018) memperkuat pembuktian peran kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan. (Gemarifannoor, 2018) memaparkan dampak variabel lingkungan kerja pada kinerja pegawai dan berseuaian dengan kajian empiris (Nabawi, 2019), (Sugiarti, 2020), (Irwan, 2021) dan (Hernawan, 2022).

Simpulan

Kepemimpinan yang mendorong perubahan memiliki dampak searah dan nyata terhadap kinerja anggota tim di Koperasi Widya Sedana, yang terletak di Kelurahan Panjer, Denpasar. Penghargaan finansial yang diberikan juga memiliki searah dan nyata pada kinerja karyawan koperasi Wisay Sedana. .

Daftar Pustaka

Anggreany (2020) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1).

-
- 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.
- Gemarifannoor (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Pesero) Rayon Puruk Cahu', *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 7(2).
- Gita (2016) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan).', *Diponegoro Journal Of Management.*, 5(3).
- Hasibuan (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hernawan (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile', *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), pp. 173–180.
- Ike (2023) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Mojopahit Mojokerto)*,. Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim.
- Irwan (2021) 'Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan', *Kinerja*, 18(2).
- Kusuma (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Peralang).', *Diponegoro Journal Of Management.*, 7(2).
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Mandika, P. O., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Subak Bali Agro Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 211-221.
- Muslikarani (2020) 'Pengaruh Kompensasi Financial, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zenith Pharmacenticals Semarang', *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi.*, 8(3).
- Nabawi (2019) 'Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2).
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Sugiarti (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet.', *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2).
- Supriatin (2015) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Mutiara Bunda', *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(2).