

# Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Preventif, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sekar Bumi Sidoarjo

Oleh:

Rada Febriyanti

Sumartik, SE., MM.

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Desember 2024



# Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam berfungsinya suatu perusahaan atau organisasi. Dan seiring kemajuan teknologi, sumber daya manusia (SDM) juga semakin maju. Manajemen sumber daya manusia adalah proses penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dengan merencanakan, menggerakkan dan mengelola seluruh nilai-nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai suatu tujuan.

Kebijakan kemajuan dan pembangunan ekonomi negara-negara berkembang dapat ditentukan oleh salah satu indikatornya, yaitu industrialisasi. Industrialisasi juga merupakan prasyarat untuk mencapai beberapa hal, antara lain pertumbuhan ekonomi, peningkatan kesempatan kerja, pemenuhan kebutuhan dasar penduduk, perubahan struktur perekonomian yang seimbang, dan sarana perubahan sosial, psikologis, dan kelembagaan yang lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan kenaikan nilai Industrial Confidence Index (ICI) sebesar 51,54% pada Januari 2023, meningkat tajam dibandingkan ICI Desember 2022 sebesar 50,9%. Pada Januari 2023, 71,4% sektor ekonomi melaporkan situasi perekonomian secara umum stabil dan membaik.

PT. Sekar Bumi Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produk beku dan makanan laut khususnya udang. PT. Sekar Bumi 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, hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan standar kerja yang ditetapkan organisasi. PT. Sekar Bumi Sidoarjo membutuhkan pegawai yang memiliki skill yang baik agar tujuan dapat tercapai, karena pegawai merupakan faktor utama dalam keseluruhan proses kerja.

# Pendahuluan

**Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi PT. Sekar Bumi Sidoarjo**

No	Bulan	Jumlah SDM	Target	Realisasi	Presentas e Realisasi
1.	Januari	75	46.000	40.000	75%
2.	Februari	72	40.000	35.500	54%
3.	Maret	68	35.000	30.387	51%
4.	April	70	30.000	22.156	44%

*Sumber PT. Sekar Bumi Sidoarjo*

Berdasarkan tabel di atas dapat dikatakan bahwa kegiatan produksi berdasarkan kinerja karyawan tidak stabil atau mengalami kondisi yang fluktuatif. Jika pada bulan Januari realisasi produksi sebesar 75% atau 40.000 produk dari target 46.000 produk, maka pada bulan Februari turun menjadi 54% atau 35.500 produk dari rencana 40.000 produk, kemudian pada bulan Maret 51% atau 30.387 produk dari target 35.000 produk pada bulan April, sebesar 44%, atau 22.156 presentasi dari rencana 30.000. Dilihat dari data perkembangan produksi Januari-April, tujuan yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai dan terealisasi karena kekurangan personel. Berkurangnya kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi setiap perusahaan saat ini dan harus segera diatasi dengan baik.

# Pendahuluan

## research gap

Terkait dengan fenomena di atas, ditemukan kesenjangan penelitian (research gap) yaitu kesenjangan yang nyata. Evidence gap merupakan kesenjangan bukti penelitian dimana kesenjangan yang diamati antara fenomena dan bukti yang ada di lapangan. Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian lain yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, variabel disiplin preventif menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa disiplin proaktif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti kemudian memperoleh hasil berdasarkan variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa manfaat finansial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari sekian banyak penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun variabel tersebut masih kontroversial. Hal ini menjadi dasar penelitian yang meneliti bagaimana manajemen perubahan, disiplin proaktif dan penghargaan finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

# Pertanyaan penelitian (Rumusan Masalah)

## Rumusan Masalah :

1. Apakah manajemen transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sekar Bumi Sidoarjo?
2. Apakah disiplin preventif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT? Sekar Bumi Sidoarjo?
3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sekar Bumi Sidoarjo?

**Pertanyaan Penelitian :** Apakah penerapan kepemimpinan transformasional, disiplin preventif, dan kompensasi finansial mampu dalam meningkatkan keberhasilan kinerja karyawan PT. Sekar Bumi Sidoarjo?

# Literatur Riview

## Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah seseorang yang mempunyai wewenang dalam memberikan tugas, kemampuan membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan hubungan yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan kepemimpinan transformasional adalah memberikan inspirasi dan motivasi untuk meningkatkan prestasi pengikutnya. Pemimpin transformasional mampu memotivasi pengikutnya untuk bekerja demi tujuan dan prestasi, bukan demi kepentingan pribadi dan rasa aman.

Indikator Kepemimpinan Transformasional :

- a. Pengambilan keputusan
- b. Kemampuan motivasi
- c. Keterampilan komunikasi
- d. Kemampuan memimpin bawahan
- e. Kemampuan mengendalikan emosi

# Literatur Riview

## Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah tindakan mendorong karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan untuk mencegah pelanggaran. Disiplin merupakan sikap atau perilaku seorang karyawan dalam bekerja agar siap menaati atau mengikuti segala peraturan perusahaan yang berlaku guna mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Tujuan utama dari disiplin preventif adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan menghindari pemborosan waktu dan tenaga.

Indikator disiplin preventif :

- a. Seleksi
- b. Pelatihan
- c. Sikap positif
- d. Jabatan
- e. Pengambilan keputusan

# Literatur Riview

## Kompensasi finansial

adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbaian atas pekerjaan mereka dalam organisasi dan imbalan atau imbalan apapun kepada karyawan atas pekerjaan mereka. Kompensasi finansial adalah pembayaran yang diterima seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan tunjangan. Tujuan dari kompensasi adalah untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, namun juga untuk mempertahankan personel (SDM) yang berkualitas tersebut.

Indikator kompensasi finansial :

- a. Upah
- b. Gaji
- c. Insentif
- d. Tunjangan
- e. Fasilitas



# Literatur Riview

## Kinerja Karyawan

kinerja adalah kemampuan seseorang dalam bekerja, menekankan pada peningkatan kualitas dan memahami perubahan yang diperlukan. Kinerja adalah hasil kerja bermutu dan kuantitatif yang dicapai pegawai selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengukur efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya dan juga sebagai bahan perbaikan di masa depan. Kinerja berarti tindakan, pencapaian, atau tampilan keterampilan secara umum. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan dan kehandalan personel yang memimpin unit kerja organisasi tersebut

Indikator kinerja karyawan:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Pengetahuan
- d. Kreativitas
- e. Kerja sama

# metode

**Jenis penelitian:** pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Peneliti menggunakan Non Probability Sampling, Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Dengan populasi keseluruhan berjumlah 82 karyawan.

**Lokasi penelitian:** Penelitian ini dilakukan di PT. Sekar Bumi Sidoarjo JL. Jenggolo II No.17, Pucang, Kec. Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur.

**Sumber data:** Sumber data yang digunakan dalam proses penelitian adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner (google form)

**Teknik analisis:** Teknik Analisis pengolahan data menggunakan SPSS untuk pengolahan dan analisis data dalam penelitian. Beberapa pengujian yang dilakukan dalam pengujian data pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas yang merupakan komponen uji kualitas data, uji normalitas, uji linearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas yang merupakan komponen pengujian hipotesis klasik. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji T dan uji F untuk membuktikan hipotesis. uji validitas ini menentukan apakah data dalam kuesioner itu valid atau tidak. Uji reliabilitas adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur keakuratan kuesioner dengan indikator sehingga Hasil pengukurannya dapat diandalkan apabila kelompok yang sama diukur beberapa kali dan hasil relatifnya sama atau tidak berubah. Uji normalitas menentukan seberapa baik informasi diketahui saat survei didistribusikan.

# HASIL

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Item	R-hitung	R-tabel	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif (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

Uji validitas dilakukan pada Tabel 3 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.

# HASIL

**Tabel 4. 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

Jika nilai Cronbach's Alpha suatu variabel lebih tinggi dari 0,70, data tersebut dianggap kredibel. Skor koefisien ketergantungan Tabel 4 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.

**Tabel 5. 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.		

Tabel 5 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.

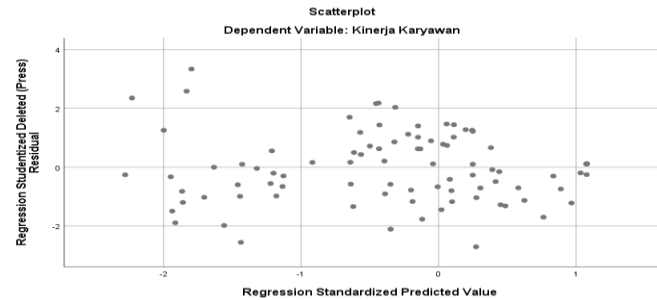
**Tabel 6. Uji Multikolonieritas**

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			

Hasil pengujian pada Tabel 6 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 multikolonieritas di antara variabel bebas dalam penelitian ini.

# HASIL

**Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas**



Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji metode grafik yang hasilnya dapat dilihat dari Scatterplot Chart. Berdasarkan tabel 7, 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.

**Tabel 8. 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					

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 8. 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.

# HASIL

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		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

Berdasarkan tabel 9 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 Kompensasi 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..

# HASIL

**Tabel 10. Hasil Uji Parsial**

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

Berdasarkan data Tabel 10, dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak parsial yang cukup besar terhadap kinerja pegawai apabila ambang batas signifikansinya kurang dari 0,05.

- Hasil uji t parsial pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dampak Kepemimpinan Transformatif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung adalah  $13,610 > t \text{ tabel } 1,657$ . Dengan demikian, H2 diterima, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif sangat meningkatkan kinerja pekerja.
- 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  $10,668 > t \text{ tabel } 1,657$ . Maka dari itu hipotesis H1 dapat diterima, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat ditingkatkan oleh disiplin preventif.
- 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  $7,957 > t \text{ tabel } 1,657$ . Oleh karena itu, H3 diterima, yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja pekerja secara signifikan.



# HASIL

**Tabel 11. 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						

Tabel 11 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.

**Tabel 12. 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				

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagaimana ditunjukkan oleh data pada Tabel 12 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

## **(H1) : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian PT. Sekar Bumi Sidoarjo 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.

# PEMBAHASAN

## **(H2) : Disiplin Preventif berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin preventif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Sekar Bumi Sidoarjo telah menetapkan Disiplin Preventif yang baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin Preventif dengan nilai indikator tertinggi adalah tingkat kewaspadaan, dimana sikap teliti dan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien. Para karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi mencerminkan sikap teliti dan berhati-hati dalam menjalankan tugas, sehingga berpengaruh pada pengurangan kesalahan dan kecelakaan kerja. Disiplin preventif yang kuat dapat mendorong kinerja tinggi secara keseluruhan, sekaligus memperkuat budaya kerja yang disiplin dan profesional di perusahaan.

# PEMBAHASAN

## **H3) : Kompensasi Financial berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Sekar Bumi Sidoarjo 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 sesuai dengan kinerjanya. Menciptakan rasa kepastian dan stabilitas finansial bagi karyawan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dengan pemberian gaji yang adil dapat mendorong kompetisi sehat di antara pekerja, mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

# Referensi

- A. Syarif and K. Riza, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau,” *J. Hum. dan Ilmu Pendidik.*, vol. 2, no. 1, pp. 33–41, 2022, doi: 10.35912/jahidik.v2i1.1664.
- A. F. Ginting and A. R. Syamsuri, “Pengaruh Disiplin Preventif dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Sei Putih Deli Serdang,” *Ekon. Bisnis Manaj. dan Akunt.*, vol. 2, no. 1, pp. 90–100, 2021.
- I. P. Suwidia, W. Ardani, and M. Widani, “Pengaruh Pelatihan Kerja Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan,” *Lensa Ilm. J. Manaj. dan Sumberd.*, vol. 2, no. 2, pp. 47–51, 2023, doi: 10.54371/jms.v2i2.289.

