

# ***“The Influence Of Transformational Leadership, Preventif Discipline, and Financial Compensation on Employee Performance at PT. Sekar Bumi Sidoarjo”***

## **[Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Preventif, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sekar Bumi Sidoarjo]**

Rada Febriyanti <sup>1)</sup>, Sumartik Sumartik <sup>2)</sup>

1) Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [sumartik1@umsida.ac.id](mailto:sumartik1@umsida.ac.id)

**Abstract.** This study aims to ascertain the direct effects of financial compensation, transformational leadership, and preventative discipline on employee performance at PT. Sekar Bumi Sidoarjo. 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 compensation.

**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. Sekar Bumi Sidoarjo. 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

## **I. 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. Sekar Bumi Sidoarjo adalah bisnis yang menjual barang beku dan makanan laut, terutama 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, 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 mengharapkan stafnya untuk berkinerja baik. Sidoarjo, Sekar Bumi. Kinerja karyawan secara langsung memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan, yang membantu PT. Sekar Bumi Sidoarjo berkembang di pasar dunia. Karena pekerja merupakan komponen utama dari seluruh proses kerja, PT. Sekar Bumi Sidoarjo membutuhkan pekerja yang terampil untuk mencapai tujuan.

**Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi PT. Sekar Bumi Sidoarjo Tahun 2024**

No	Bulan	Jumlah SDM	Target <sup>(ton)</sup>	Realisasi <sup>(ton)</sup>	Presentase Realisasi
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. Sekar Bumi Sidoarjo 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. Sekar Bumi 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 Sekar Bumi Sidoarjo 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 Sekar Bumi Sidoarjo, 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. Sekar Bumi Sidoarjo 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].

#### **Rumusan Masalah :**

1. Apakah kepemimpinan 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 dapat meningkatkan kinerja pekerja di PT. Sekar Bumi Sidoarjo ?

**Kategori SDGS :** Pembangunan ekonomi, pekerjaan layak, dan SDGs kategori 8 (kedelapan). Mempromosikan pekerjaan yang baik untuk semua, kesempatan kerja yang produktif, dan perluasan ekonomi yang berkelanjutan dan berkeadilan merupakan tujuannya. [10]. Untuk menyediakan kesempatan kerja yang memadai, pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif, dan pengurangan kemiskinan, kontribusi SDS Kategori 8 memprioritaskan penciptaan lapangan kerja dalam pembuatan kebijakan ekonomi dan perencanaan pembangunan.

Tujuan penelitian yang difokuskan pada PT. Sekar Bumi ini adalah membuat model pengaruh kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas (X) dan dua variabel terikat (Y): disiplin preventif dan kompensasi finansial. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Keunggulan dari penelitian ini adalah dapat meningkatkan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan faktor penerapan strategi PT. Sekar Bumi Sidoarjo sehingga dapat menunjang pembangunan negara.

## **II. LITERATUR RIVIEW**

### **Kepemimpinan transformasional**

Seseorang dengan kepemimpinan transformasional memiliki kekuatan untuk menetapkan tugas dan kapasitas untuk memengaruhi atau meyakinkan orang-orang dalam hubungan yang positif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya [11]. Ilmu dan seni kepemimpinan adalah membujuk individu atau kelompok untuk berperilaku dengan cara yang akan mencapai tujuan dengan cepat dan efektif. Kemampuan seorang pemimpin untuk membuat penilaian yang bijaksana sangat penting untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan transformasional adalah serangkaian karakteristik yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi orang-orangnya agar mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah serangkaian perilaku dan strategi yang dipilih dan digunakan secara teratur.

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 [12]. Kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi anggota timnya sambil menawarkan pilihan atau metode operasi yang bijaksana di dalam perusahaan dikenal sebagai kepemimpinan. Orientasi tugas, orientasi hubungan, dan wewenang posisi merupakan faktor-faktor yang memengaruhi kepemimpinan perubahan [13].

Indikator Kepemimpinan Transformasional menurut [14] :

1. Pengaruh yang diidealkan adalah perilaku yang menumbuhkan rasa percaya dan menunjukkan pertimbangan terhadap orang-orang di bawah kepemimpinannya. Membagi risiko dengan mengutamakan kebutuhan karyawan di atas kebutuhan sendiri dan bertindak secara moral dan etis adalah yang dimaksud dengan pengaruh yang diidealkan.
2. Perilaku yang secara konsisten menantang kinerja karyawan dan mempertimbangkan pentingnya pekerjaan mereka merupakan indikasi motivasi yang inspiratif. Pemimpin menunjukkan dedikasi mereka terhadap tujuan bisnis dengan bertindak dengan cara yang dapat dilihat oleh karyawan.
3. Seorang pemimpin yang mempraktikkan inovasi akan merangsang secara intelektual. Tindakan dan sikap kepemimpinannya didasarkan pada pengetahuan yang terus berkembang, yang secara kognitif dapat diubahnya menjadi kinerja yang efektif.
4. Seorang pemimpin yang menunjukkan perhatian individual adalah orang yang mendengarkan dengan saksama dan menindaklanjuti keluhan, saran, aspirasi, dan semua umpan balik lainnya yang diberikan.

### **Disiplin Preventif**

Disiplin memiliki arti yang luas dan beragam. Itulah sebabnya, disiplin memiliki arti yang berbeda. Kata "disiplin" sendiri berarti pelatihan, pendidikan, spiritualitas, dan pengembangan karakter [15]. Mendorong karyawan untuk mematuhi berbagai norma dan peraturan guna mencegah terjadinya pelanggaran disebut sebagai disiplin preventif. Disiplin digunakan untuk memotivasi karyawan agar mematuhi kebijakan dan prosedur bisnis [16].

Berdisiplin dapat membantu kita menjadi orang yang lebih baik yang menaati peraturan. Hal ini memberikan penekanan kuat pada upaya membantu anggota staf dalam menumbuhkan etos kerja yang tepat. Kepatuhan karyawan terhadap organisasi dan disiplin kerja yang kuat dapat ditunjukkan dengan mematuhi proses kerja yang ditetapkan oleh organisasi [17]. Manajer menggunakan disiplin kerja sebagai teknik untuk berbicara kepada anggota staf mereka tentang perubahan perilaku mereka dan untuk mencoba meningkatkan tingkat kesadaran dan keinginan mereka untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan dan standar sosial yang relevan [18].

Indikator disiplin preventif menurut [19] :

1. Kehadiran merupakan tolok ukur kedisiplinan, dan karyawan yang sering datang terlambat ke kantor sering kali menunjukkan kedisiplinan kerja yang buruk.
2. Tingkat perhatian mencerminkan pendekatan yang hati-hati dan cermat terhadap pekerjaan yang produktif dan berhasil.
3. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan tercermin dalam kepatuhan mereka terhadap standar kerja.
4. Karyawan yang mematuhi peraturan kerja dan secara konsisten mengikuti proses yang sesuai dikatakan mematuhi peraturan kerja.
5. Etika kerja merupakan salah satu bentuk kedisiplinan dan ketidakdisiplinan karyawan..

### **Kompensasi Finansial**

Segala sesuatu yang diterima pekerja dari pemberi kerja dalam bentuk gaji, bonus, asuransi, perawatan kesehatan, premi, dan fasilitas lainnya disebut sebagai kompensasi finansial. Dalam konteks organisasi atau bisnis, kompensasi finansial mengacu pada penghargaan atau imbalan dalam bentuk uang. Penghargaan ini dapat diberikan kepada karyawan secara langsung, seperti upah, gaji, komisi, dan bonus, atau secara tidak langsung, seperti tunjangan, asuransi, bantuan sosial, dan pensiun, kepada karyawan yang telah berkontribusi terhadap keberhasilan bisnis [20].

Seluruh jumlah uang yang dibayarkan kepada anggota staf sebagai penghargaan atas kontribusi finansial dan nonfinansial mereka terhadap perusahaan dikenal sebagai kompensasi. Kompensasi adalah kompensasi atau pembayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena mereka telah menginvestasikan waktu dan ide mereka dalam pengembangan bisnis dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sasaran kompensasi adalah untuk menyediakan sistem penghargaan yang adil bagi pemberi kerja dan karyawan [21]. Indikator kompensasi menurut [22] :

1. Upah dan gaji merupakan insentif perusahaan untuk pekerjaan yang baik dan sering dibayarkan pada akhir atau awal bulan.
2. Insentif merupakan uang tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai tambahan gaji atau upah mereka untuk mendorong mereka agar berkinerja lebih baik. Komisi dan bonus merupakan contoh insentif yang dimodifikasi berdasarkan penjualan, pendapatan, dan produktivitas.
3. Tunjangan merupakan dana tambahan yang diterima karyawan sebagai tambahan gaji mereka sebagai dukungan; contohnya termasuk asuransi kesehatan dan jiwa, hari libur yang dibayar perusahaan, dan program pensiun.
4. Bonus merupakan uang tambahan yang diberikan perusahaan sebagai tambahan gaji atau upah.
5. Fasilitas merupakan fasilitas yang memudahkan pelaksanaan tugas, seperti fasilitas kendaraan bisnis..

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah tingkat keberhasilan penyelesaian tugas. Kinerja adalah hasil dari upaya yang secara langsung terkait dengan tujuan strategis suatu bisnis atau organisasi dan kepuasan konsumen [23]. 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 [24].

Efisiensi berasal dari istilah "kinerja kerja" dan "prestasi kerja." Menurut uraian tugasnya, kinerja merupakan persyaratan yang menunjukkan kapasitas karyawan untuk melakukan tanggung jawabnya sesuai dengan persyaratan organisasi. Keterlibatan karyawan dalam memastikan kelancaran fungsi bisnis meningkat seiring pertumbuhannya [25].

Indikator kinerja karyawan menurut [26] :

1. Kuantitas mengacu pada kuantitas yang dihasilkan, termasuk jumlah unit dan aktivitas yang diselesaikan.
2. Kualitas adalah sejauh mana hasil yang diharapkan dari suatu aktivitas mendekati atau sempurna.
3. Tingkat keterkaitan informasi dengan pekerjaan dan kemampuan dikenal sebagai pengetahuan.
4. Bersikap kreatif berarti memunculkan ide-ide unik dan mengatasi masalah.

Kerja sama adalah kesiapan untuk berkolaborasi dengan orang lain atau anggota organisasi

### III. METODE

#### a. Jenis 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. [27]

Responden dalam penelitian ini bekerja di PT. Sekar Bumi Sidoarjo 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. Sekar Bumi Sidoarjo [28].

#### b. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilakukan di PT. Sekar Bumi Sidoarjo yang beralamat di JL. Jenggolo II No.17, Pucang, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur.

#### c. Sumber data

Sumber data penelitian ini berasal dari primer maupun sekunder. Data primer yakni data yang diperoleh dari responden yang telah mengisi kuisioner dan data sekunder diperoleh dari penelitian sebelumnya.

#### d. Teknik Pengumpulan

Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan hasil kuesioner, observasi, dan wawancara. Wawancara digunakan untuk mengumpulkan data ketika jumlah responden tidak memenuhi ketentuan, selain itu peneliti ingin memperoleh informasi yang lebih mendalam dari responden. Selain itu, partisipan penelitian diamati secara langsung, dan salah satu metode pengumpulan data adalah melalui penggunaan kuesioner wawancara bertanya kepada responden atau pernyataan tertulis [29].

Penelitian ini menggunakan skala interval dimana respon diukur dengan skala likert 1-5. Dimana indikator Sikap, keyakinan, dan persepsi seseorang atau suatu kelompok terhadap isu sosial menjadi tolak ukur. Fenomena sosial ini dikarakterisasi secara tepat oleh para ilmuwan di bidang studi tersebut.

**Tabel 2. Skala likert**

No	Pernyataan	Score
1.	Sangat setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak setuju (TS)	2
5.	Sangat tidak setuju (STS)	1

#### e. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan software SPSS. Karena SPSS dianggap sebagai teknik analisis yang lebih ampuh dan tepat yang memungkinkan kita untuk memahami tidak hanya hubungan kausal variabel atau konstruk tetapi juga ukuran dan bagian penyusunnya, maka SPSS digunakan. Pengolahan Data dalam penelitian ini menggunakan berbagai uji, yakni uji validitas, uji reliabilitas (bagian dari uji kualitas), uji normatif,

uji linieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas (bagian dari uji hipotesis klasik). Selain itu, analisis data lain yang digunakan adalah regresi linier berganda mengenai uji T dan uji F [30].

#### 1. Pengujian Kualitas Data

Untuk menguji data yang menunjukkan bahwa setiap kuesioner dan variabel valid dan reliabel, maka diperlukan uji validitas dan reliabilitas terhadap setiap variabel dalam pertanyaan sebagai berikut: Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan instrumen (kuesioner) dari penelitian ini.

##### A. Uji validitas

Apakah alat ukur tersebut digunakan untuk pengukuran ditentukan oleh uji validitas. Jika suatu pengukuran benar atau realistis menangkap sasaran, maka alat ukur tersebut dianggap sah. Jika suatu alat ukur menghasilkan temuan yang berbeda dari pengukuran yang dimaksudkan, maka alat ukur tersebut dianggap tidak akurat. Hanya pengujian validitas isi, yaitu pengujian yang menunjukkan seberapa baik kuesioner menangkap atau menjelaskan topik yang sedang diukur, yang dilakukan dalam penelitian ini. [31].

##### B. Pengujian reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur seberapa stabil dan konsistennya fakta atau kesimpulan dari sebuah variabel. Penelitian dua atau lebih oleh peneliti atau peneliti mengerjakan objek yang sama pada waktu yang berbeda semuanya dianggap kredibel dari sudut pandang kuantitatif [32].

#### 2. Pengujian asumsi klasik

##### a. Uji normalitas

Hasil dari model regresi memverifikasi apakah model tersebut terdistribusi secara teratur maupun tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai distribusi residual yang normal atau hampir normal. Model akan menghasilkan hasil yang diharapkan jika tidak normal. [33].

##### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan alat yang digunakan untuk menilai apakah terdapat hubungan yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi linier berganda. Dalam model uji multikolinearitas, faktor inflasi (VIF) dan nilai toleransi diperiksa, atau nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dibandingkan dengan nilai determinasi simultan ( $R^2$ ). [34]

##### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji regresi untuk menentukan apakah residual suatu observasi memiliki varians yang tidak sama adalah tujuan uji heteroskedastisitas. [35].

##### d. Uji Linearitas

Uji ini bertujuan untuk membuktikan uji linearitas adalah untuk memastikan keakuratan parameter model yang digunakan. Dalam penelitian ini, banyak uji Lagrange yang digunakan. Berikut ini adalah dasar analisis yang digunakan dalam pengambilan keputusan [36]:

- Dapat disimpulkan bahwa model regresi bersifat nonlinier jika nilai  $C_2$  yang dihitung lebih tinggi daripada  $C_2$  dalam tabel.

##### e. Uji autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk menunjukkan karena model regresi ini tidak menunjukkan autokorelasi karena memenuhi kondisi  $dU < 4-d$  [37].

#### 3. Uji hipotesis

- Dalam uji hipotesis terdapat beberapa uji, salah satunya adalah Uji-T yang dimaksudkan untuk menilai apakah variabel kepemimpinan transformasional, disiplin preventif, atau kompensasi moneter berpengaruh secara parsial terhadap variabel yaitu kinerja karyawan. [38].
- Tujuan uji F adalah untuk menunjukkan apakah setiap variabel independen dalam model penelitian ini memengaruhi variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. [39].

#### 4. Analisis regresi linier berganda

Metode statistik untuk menilai dampak relatif beberapa faktor independen terhadap variabel dependen adalah uji regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menentukan bagaimana variabel X mempengaruhi variabel Y. Penelitian ini menggunakan rumus untuk menentukan dampak disiplin preventif ( $X_2$ ) dan kepemimpinan pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). [40]:

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

Data:

$Y$  = efisiensi pegawai

AI = bilangan konstan  
 X1 = manajemen transformasional  
 X2 = disiplin preventif  
 b1 = koefisien regresi variabel X1  
 b2 = regresi koefisien variabel X2  
 e = error term

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

**TABEL 3. HASIL UJI VALIDITAS**

VARIABEL	ITEM	R-HITUNG	R-TABEL	SIG	KETERANGAN
<b>KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)</b>	<b>X1.1</b>	<b>0,680</b>	<b>0,1793</b>	<b>0</b>	<b>VALID</b>
	<b>X1.2</b>	<b>0,714</b>	<b>0,1793</b>	<b>0</b>	<b>VALID</b>
	<b>X1.3</b>	<b>0,737</b>	<b>0,1793</b>	<b>0</b>	<b>VALID</b>
	<b>X1.4</b>	<b>0,680</b>	<b>0,1793</b>	<b>0</b>	<b>VALID</b>
<b>DISIPLIN PREVENTIF (X2)</b>	<b>X2.1</b>	<b>0,500</b>	<b>0,1793</b>	<b>0</b>	<b>VALID</b>
	<b>X2.2</b>	<b>0,599</b>	<b>0,1793</b>	<b>0</b>	<b>VALID</b>
	<b>X2.3</b>	<b>0,559</b>	<b>0,1793</b>	<b>0</b>	<b>VALID</b>
	<b>X2.4</b>	<b>0,587</b>	<b>0,1793</b>	<b>0</b>	<b>VALID</b>
	<b>X2.5</b>	<b>0,606</b>	<b>0,1793</b>	<b>0</b>	<b>VALID</b>
<b>KOMPENSASI FINANSIAL (X3)</b>	<b>X3.1</b>	<b>0,520</b>	<b>0,1793</b>	<b>0</b>	<b>VALID</b>
	<b>X3.2</b>	<b>0,452</b>	<b>0,1793</b>	<b>0</b>	<b>VALID</b>
	<b>X3.3</b>	<b>0,518</b>	<b>0,1793</b>	<b>0</b>	<b>VALID</b>
	<b>X3.4</b>	<b>0,470</b>	<b>0,1793</b>	<b>0</b>	<b>VALID</b>
	<b>X3.5</b>	<b>0,486</b>	<b>0,1793</b>	<b>0</b>	<b>VALID</b>
<b>KINERJA KARYAWAN</b>	<b>Y.1</b>	<b>0,856</b>	<b>0,1793</b>	<b>0</b>	<b>VALID</b>
	<b>Y.2</b>	<b>0,873</b>	<b>0,1793</b>	<b>0</b>	<b>VALID</b>
	<b>Y.3</b>	<b>0,845</b>	<b>0,1793</b>	<b>0</b>	<b>VALID</b>
	<b>Y.4</b>	<b>0,775</b>	<b>0,1793</b>	<b>0</b>	<b>VALID</b>
	<b>Y.5</b>	<b>0,853</b>	<b>0,1793</b>	<b>0</b>	<b>VALID</b>

*Sumber: Hasil SPSS.25, data diolah 2024*

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.

##### Uji Reliabel

**TABEL 4. 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 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.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

**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.

**Sumber: Hasil SPSS.25, data diolah 2024**

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.

##### Uji Multikolonieritas

**Tabel 6. Uji Multikolonieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

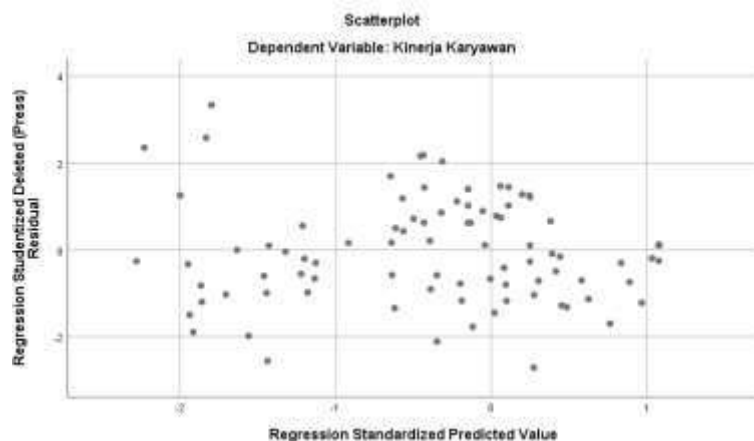
**Sumber: Hasil SPSS.25, data diolah 2024**

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.

##### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7. 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 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.

#### Uji Autokorelasi

**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), Kompensaasi 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 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.

#### Uji Regresi Linear

**Tabel 9. 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 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  $b_1$  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  $b_2$  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  $b_3$  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 10. 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 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 transformasional ( $x_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $y$ ) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung adalah  $13,610 > t$  tabel 1,657. Dengan demikian,  $H_2$  diterima, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional sangat meningkatkan kinerja pekerja.
- Berdasarkan hasil uji t parsial di atas, nilai signifikansi dampak disiplin preventif ( $x_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $y$ ) adalah  $0,000 < 0,05$ , dan nilai t hitung adalah  $10,668 > t$  tabel 1,657. Maka dari itu hipotesis  $H_1$  dapat diterima, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat ditingkatkan oleh disiplin preventif.
- Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi hubungan antara kompensasi finansial ( $x_3$ ) dan kinerja karyawan ( $y$ ) adalah  $0,000 < 0,05$ , dan nilai t hitung adalah  $7,957 > t$  tabel 1,657. Oleh karena itu,  $H_3$  diterima, yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja pekerja secara signifikan.

#### Uji F Simultan

#### Uji F (Simultan)

**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

*Sumber: Hasil SPSS.25, data diolah 2024*

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.

## Koefisien Determinasi

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

*Sumber: Hasil SPSS.25, data diolah 2024*

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

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 10 memberikan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , ditunjukkan hasil bahwa variabel 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.

Implikasi pada PT. Sekar Bumi Sidoarjo 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. Sekar Bumi Sidoarjo membantu mereka merasa lebih terhubung dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan. Manager PT. Sekar Bumi Sidoarjo 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 [41] yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. (H2) : Disiplin Preventif berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis data pada Tabel 10 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. Sekar Bumi Sidoarjo 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. Sekar Bumi Sidoarjo 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. Sekar Bumi Sidoarjo 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 [42] yang menyatakan bahwa disiplin preventif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil uji parsial di atas menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan. Dengan dibuktikan oleh hasil pada Tabel 10 yang menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  signifikansi  $0,000 < 0,05$ . 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 PT. Sekar Bumi Sidoarjo sesuai dengan kinerjanya.

Implikasi kompensasi finansial di PT. Sekar Bumi Sidoarjo 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. Sekar Bumi Sidoarjo. 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 [43] yang menyatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan temuan analisis data, terutama yang terlihat pada Tabel 11. 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. Sekar Bumi Sidoarjo dapat mempengaruhi kinerja karyawannya dan bisa meningkatkan produktivitas perusahaan.

## V. SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan di atas adalah sebagai berikut: 1) Pada PT. Sekar Bumi Sidoarjo, ciri kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. 2) Kinerja karyawan di PT. Sekar Bumi Sidoarjo dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh disiplin preventif. 3) Kinerja karyawan di PT. Sekar Bumi Sidoarjo 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. Sekar Bumi Sidoarjo.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Atas segala bantuan dan masukan dalam penyusunan karya tulis ini sebagai tugas akhir, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Untuk menyelesaikan karya tulis akhir ini dibutuhkan suasana akademik yang mendukung, serta masukan dan dorongan dari para dosen yang selalu siap membantu. Saya sangat menghargai segala masukan dan saran yang telah membantu saya untuk lebih memahami. Semoga karya tulis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen. [44]

## REFERENSI

- [1] S. D. Pratiwi, Beti Aprilia, "Kepuasan Kerja: Dampak Motivasi, Pemberdayaan Karyawan, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Transformasional.," *Bus. Econ.*, Vol. 9, No. 2, Pp. 1–14, 2024, Doi: 10.21070/Acopen.9.2024.5590.
- [2] Ni Luh Sri Kasih And G. P. Agung, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tantri Delta Utama," *Artha Satya Dharma*, Vol. 16, No. 2, Pp. 19–26, 2023, Doi: 10.55822/Asd.V16i2.310.
- [3] D. Rahmad Setiawan, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Varia Intipratama Daan Mogot Jakarta Barat," *Kreat. J. Ilm. Prodi Manaj. Univ. Pamulang*, Vol. 7, No. 2, P. 73, 2020, Doi: 10.32493/Jk.V7i2.Y2019.P73-83.
- [4] E. P. Sani *Et Al.*, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Finansial

- Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Traya Tirta Cisadane,” *Akunt. Bisnis Dan Keuang.*, Vol. 1, No. 4, 2021.
- [5] M. Idris And D. N. Sari, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pt Sucofindo Palembang Indonesia,” *Mbia*, Vol. 18, No. 1, Pp. 76–84, 2019, Doi: 10.33557/Mbia.V18i1.326.
- [6] S. W. Fahmi, M. Yunita, F. Ekonomi, U. Tjut, N. Dhien, And P. S. Manajemen, “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Bpdas Wampu Sei Ular,” Vol. 1, No. 2, Pp. 57–70, 2022.
- [7] N. Indriyani, “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Preventif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Manaj. Dan Ekon.*.
- [8] F. N. Denal Khaq, B. M. Saputra, And N. Nurhidayati, “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. Dan Bisnis*, Vol. 1, No. 2, Pp. 71–83, 2022.
- [9] T. N. Aromega, C. Kojo, And V. P. K. Lengkong, “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado,” *J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, Vol. 7, No. 1, Pp. 741–750, 2019.
- [10] V. M. Ponto, “Peningkatan Produktivitas Dalam Rangka Mewujudkan Pekerjaan Layak Dan Pertumbuhan Ekonomi (Tujuan Ke-8 Sustainable Development Goals),” *Cendekia Niaga*, Vol. 7, No. 1, Pp. 85–96, 2023, Doi: 10.52391/Jcn.V7i1.792.
- [11] D. K. S. Ananda Dwi Lestari, “Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Peln ( Persero ) Surabaya”.
- [12] E. Sugiono And R. M. Pratista, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rafa Topaz Utama Di Jakarta,” *Oikonomia J. Manaj.*, Vol. 14, No. 2, Pp. 43–58, 2019, Doi: 10.47313/Oikonomia.V14i2.520.
- [13] I. G. Nur And H. Sjahrudin, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja,” Vol. 1, No. 1, Pp. 47–57, 2019.
- [14] H. E. Farah Diba Rizqika, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Self Efficacy Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Royal Korindah Farah,” *Manaj. Dan Bisnis Media Ekon.*, Vol. Xix, No. 2, Pp. 286–294, 2019.
- [15] A. M. M. Alif Zuhfa Aninda, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Dharma Aksara Surakarta,” *Ekon. Manaj. Bisnis*, Vol. 01, No. 01, 2024.
- [16] T. Taufiqurrahman And F. A. Nasution, “Analisis Disiplin Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Pt . Herpinta Kelapa Sawit Labuhanbatu Selatan ),” *Soc. Sci. Res. Vol.*, Vol. 4, No. 1, Pp. 1156–1168, 2024.
- [17] A. Zaini, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Miniso Internasional Compani Palembang, Jurnal Desiminasi Teknologi, Volume 9, Nomor 1, Januari 2021,” *Desiminasi Teknol.*, Vol. 9, 2021.
- [18] Y. E. Cumhur Et AL., “No Jims - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 7 No. 2 Juni 2019, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Wind Eng. Ind. Aerodyn.*, Vol. 26, No. 1, Pp. 1–4, 2019.
- [19] I. G. R. I Nyoman Okta Parama Yoga, I Ketut Setia Sapta, “Pengaruh Iklim Kerja, Kompensasi Finansial, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Bali,” *J. Emas*, Vol. 3, 2022.
- [20] I. K. S. A. Dan N. P. S. Maryatni, “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Karya Prima Unggulan ( Whsmith ) Di Kuta , Badung,” *Ekon. Bisnis Dan Akunt.*, Vol. 18, No. 1, Pp. 17–25, 2019.
- [21] A. K. Putri Nur Alis Azizah, “Penerapan Kompensasi Penerapan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Cv. Barokah Bandung,” *Ekon. Manaj.*, Vol. 6, No. 1, Pp. 198–205, 2024.
- [22] A. S. G. Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan,” *Ris. Manaj. Dan Bisnis*, Vol. 6, No. 1, Pp. 63–72, 2021.
- [23] S. A. Luthfiah Nur Bayania, “Analisis Sistem Kompensasi Finansial Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Prima Multi Peralatan Medan),” *Ris. Manaj. Dan Akunt.*, Vol. 3, No. 1, Pp. 9–17, 2023.

- [24] A. W. Mudofar, Heru Februanto, “Pengaruh, Fasilitas, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Zebra Asaba Industri, Jakarta Barat, Program Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta,” Pp. 38–48.
- [25] D. A. Kifta, “Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Profab Indonesia Tesis Decky Antony Kifta Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana,” 2019.
- [26] M. Bisnis And S. Ibbi, “(2,687) Dan Nilai  $P = 0,011$ . Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Ii Unit Helvetia Medan, T,” Vol. 28, No. 1, Pp. 29–39, 1858.
- [27] H. S. N. Putri Ananti Bustomi, Ari Pradhanawati, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Pendahuluan,” Vol. 11, No. 2, Pp. 188–197, 2022.
- [28] E. Mindar, “Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Ellisyah,” *Manaj. Kompeten*, Vol. 5, No. 2, Pp. 19–29, 2022.
- [29] K. Fadila, J. R. Ferdiansyah, M. Dwian, And B. Magdalena, “Pengaruh Knowledge Sharing Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung,” Pp. 30–37, 2022.
- [30] S. Darmawan Ridha Arizka, “Kinerja Karyawan: Pengaruh Supervisi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja,” *Bus. Econ.*, Vol. 9, No. 2, Pp. 1–17, 2024, Doi: 10.21070/Acopen.9.2024.5514.
- [31] N. L. Khasanah, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Pemediasi Studi Di Bprs Yogyakarta Nevi Laila Khasanah,” Vol. Xvii, No. 2.
- [32] A. E. Putri, H. Hidayati, A. History, W. Quality, And H. R. Development, “Pengaruh Kualitas Kerja Dan Profesionalisme Kerja Terhadap kualitas Pelayanan Di Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia Kota Padang,” *Economina*, Vol. 1, No. 4, 2022.
- [33] E. Manajemen, “E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 8, 2020 : 2915-2935, Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Putu,” Vol. 9, No. 8, Pp. 2915–2935, 2020.
- [34] P. Buana And K. Damayanti, “Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Cv Buana Sari ,” *Penelit. Manaj. Terap.*, Vol. 3, No. 2, Pp. 193–205.
- [35] A. M. P. Gunawan Silalahi, “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan,” Vol. 6, No. 2, Pp. 108–115, 2022.
- [36] R. Y. Basuni *Et Al.*, “Dan Disiplin Preventif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Timas Suplindo Fabrication Shop Serang - Banten,” 2019.
- [37] R. S. Siti Nurhasanah, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom),” *Ilmu Manaj. Oikonomia*, Vol. 14, No. 2, Pp. 26–42.
- [38] D. A. Kifta, M. Program, S. Magister, P. Pascasarjana, And U. R. Kepulauan, “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz,” Pp. 1–11.
- [39] M. R. Nopri Ariansyah, “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cipta Prima Kontrindo,” *Manaj. Sumber Daya Manusia, Adminsitasi Dan Pelayanan Publik*, Vol. 10, No. 2, Pp. 568–579, 2023.
- [40] S. Gunadi And A. S. Dewi, “Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Pt . Pln Rayon Belanti,” Pp. 1–14.
- [41] 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.
- [42] 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.
- [43] 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.
- [44] N. A. A, A. R. Tajang, And A. Taufik, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar,” *J. Online Manaj. Elpei*, Vol. 2, No. 1, Pp. 286–300, 2022, Doi: 10.58191/Jomel.V2i1.65.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*