

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI STUDI PADA PT. ALMEGA SEJAHTERA “*Service Division*”

¹Fery Sidik Suseno, ²Kesi Widjajanti, ³Nunik Kusnilawati
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Semarang, Indonesia

Correspondence		
Email: ferrrysuseno@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 26 Januari 2025	Accepted 1 februari 2025	Published 1 Februari 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan, pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan, Peran Kepemimpinan Transformasional sebagai pemediasi pengaruh Kompensasi dan kompetensi terhadap Kinerja karyawan. Menguji kepemimpinan Transformasional sebagai pemediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, menguji Kepemimpinan Transformasional sebagai pemediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian di PT. Almega Sejahtera dengan populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 orang, Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan untuk menentukan sampel menggunakan metode Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014). Teknik analisis data menggunakan Smart PLS. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan H1 diterima, dengan pengujian pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan $P\text{ Value} < 0,05$ dan dari pengujian *Bootstrapping* PLS dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H2 diterima, dari pengujian pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. H3 diterima, dari pengujian pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan memiliki hasil positif signifikan. H4 diterima, dari hasil pengujian Pengaruh Kompensasi terhadap Kepemimpinan transformasional dengan hasil positif signifikan. H5 diterima, hasil penelitian menunjukan positif signifikan dari pengujian Pengaruh Kompetensi terhadap Kepemimpinan transformasional. H6 diterima, hasil penelitian menunjukan positif signifikan dari pengujian Peran Kepemimpinan transformasional sebagai mediasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. H7 diterima, hasil penelitian menunjukan positif signifikan dari pengujian Peran Kepemimpinan transformasional sebagai mediasi Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kompetensi, Kepemimpinan Transformasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT. Almega Sejahtera didirikan sejak tahun 1993 mempunyai fokus pada bisnis timbangan, analisa dan instrumen pengukuran, di mana kecepatan, akurasi dan dukungan yang terpercaya sangat diperlukan. Almega adalah singkatan dari “Alfa” dan “Omega”, yang berarti huruf pertama dan terakhir pada alfabet Yunani dan mengilustrasikan komitmen kita untuk menyediakan pelanggan dengan pelayanan yang terbaik dari awal hingga akhir. Dengan komitmen tersebut almega terus berbenah demi tercapainya kepuasan pelanggan sehingga apa yang di targetkan perusahaan dapat terpenuhi dengan baik.

Target rata – rata pada tahun 2021 tercapai sebesar 86,92% dan tahun 2022 sebesar 87,55% serta tahun 2023 sebesar 87,15% ini membuktikan tidak masuknya target pertahunnya akan mempengaruhi kinerja dari organisasi dan akan mempengaruhi pendapatan perusahaan sehingga perusahaan akan mempertimbangkan aspek kinerja dari karyawan nya

Dari berbagai masalah tidak masuknya pencapaian target kinerja PT. Almega Sejahtera *service division* akan berpengaruh terhadap kinerja dari perusahaan maka perlu ada kajian untuk menyelesaikan masalah tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Resource Based View

Teori Resource Based View (RBV) dipelopori pertama kali oleh (Wernerfelt, 1984). Teori RBV memandang bahwa sumber daya dan kemampuan perusahaan penting bagi perusahaan, karena merupakan pokok atau dasar dari kemampuan daya saing serta kinerja perusahaan. Asumsi dari teori RBV yaitu mengenai bagaimana suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, dengan mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan yang bersangkutan sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan.

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia di suatu perusahaan berperan dalam kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Guna memperoleh kinerja terbaik, pengelolaan sumber daya manusia yang terarah harus dilakukan melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan dengan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu, dengan kesadaran dan keseriusan karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai individu maka kinerjanya akan meningkat.

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Veithzal Rivai Zainal, 2011).

2. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan perubahan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat untuk melakukan perubahan dan pemimpin yang bisa menggerakkan organisasi menuju arah yang baru.

Menurut Robbins dan Judge (2017:285) kepemimpinan transformasional merupakan pimpinan yang memberikan inspirasi kepada pengikutnya agar melakukan hal-hal yang melampaui kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi sehingga dapat memberi pengaruh yang lebih dan luar biasa kepada para karyawannya.

Kepemimpinan transformasional menurut edison et al. (2017:96) dalam (Silaban & Siregar, 2023b) merupakan pimpinan yang menginspirasi para pengikutnya supaya tidak hanya meyakini diri mereka sendiri tetapi juga meyakini kemampuan mereka untuk membayangkan dan membuat masa depan perusahaan yang lebih baik lagi.

3. Kompensasi

Kasmir (dalam Hasanah, 2018) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Sedangkan menurut (Dessler, 2015), kompensasi karyawan mengacu pada segala bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja. Pada dasarnya ada dua metode untuk melakukan pembayaran finansial kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung mengacu pada pembayaran dalam bentuk gaji, gaji, imbalan, komisi, dan bonus. Pada saat yang sama, pembayaran tidak langsung mengacu pada pembayaran yang dilakukan dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi.

(Hasibuan, 2016) kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang atau barang yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan oleh perusahaan. Sedangkan (Mondy, 2008), gaji adalah jumlah total kompensasi yang diterima karyawan sebagai pengganti layanan yang mereka berikan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Panggabean dalam (Sutrisno, 2016) bahwa kompensasi adalah memberikan penghargaan kepada karyawan dalam bentuk apapun sebagai imbalan atas kontribusinya kepada organisasi.

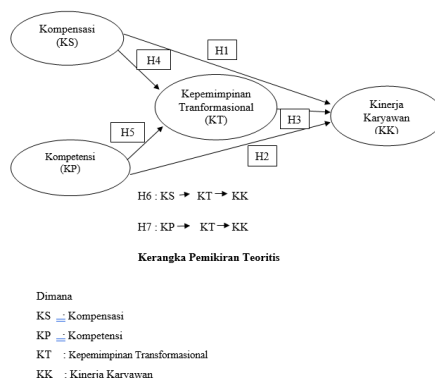
4. Kompetensi

Kompetensi merupakan dasar bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan harus terus melakukan penyesuaian agar memiliki kemauan, agar dapat memenuhi standar kompetensi sesuai bidang pekerjaannya.

Kompetensi memiliki kata dasar kompeten yang berarti cakap, mampu dan atau terampil. Menurut Robert A. Roe dalam (Inova & Jayanti, 2019) menjelaskan tentang pengertian kompetensi: *Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing.* Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, penugasan atau peran. Kompetensi mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, nilai pribadi dan sikap-sikap. Kompetensi membangun pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pengalaman dan pembelajaran melalui pengerjaan).

KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Widayat dan Amrullah dalam Nurdin dan Hartati (2019) kerangka berfikir atau juga disebut sebagai kerangka konseptual merupakan model koseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berikut adalah gambaran kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini:



METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Almega Sejahtera.

Analisis deskriptif responden dipergunakan untuk mengetahui karakteristik responden yang telah mengisi atau menjawab kuwsioner yang kita bagikan dan terbagi dalam jenis kelamin, umur, lama bekerja, tingkat pendidikan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM. Pengujian hipotesis menggunakan pendekatan statistik inferensial metode alternatif yaitu Partial Least Square (PLS).

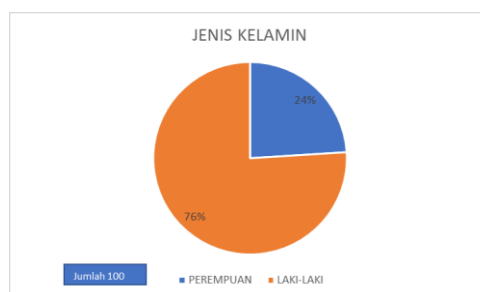
Uji instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa item pernyataan juga dinyatakan reliable (Ghozali, 2014). Model struktural atau uji hipotesis dievaluasi dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai t statistik serta signifikansi koefisien parameter tersebut. Nilai t statistik diperoleh dari hasil bootstrapping dengan membagi nilai koefisien parameter dengan nilai standar errornya.

Inner model sering juga disebut *innerrelation model* yang menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan *substantive theory*. Perancangan model struktural hubungan antar variabel laten didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Pada evaluasi model ini estimasi dapat dilakukan melalui beberapa tahap. Penggunaan R-square untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-Square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

(Ghozali, 2014) dalam SmartPLS, pengujian signifikansi pengaruh langsung dan pengujian signifikansi mediasi dilakukan dengan pendekatan *Bootstrapping*. Pada pengujian dengan pendekatan *Bootstrapping*, kriteria pengambilan keputusan adalah dengan memperhatikan nilai pada kolom *P-Values* pada hasil SmartPLS. Suatu pengaruh dikatakan signifikan apabila nilai *P-Values* < tingkat signifikansi 0,05, sementara apabila nilai *P-Values* > tingkat signifikansi 0,05, maka pengaruh dikatakan signifikan. Nilai koefisien determinasi (*r-squared*) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas atau eksogen dalam menjelaskan (*variation*) variabel tak bebas atau endogen. Sementara nilai *q-square* merupakan suatu nilai yang menjelaskan relevansi prediksi variabel eksogen terhadap variabel endogen.

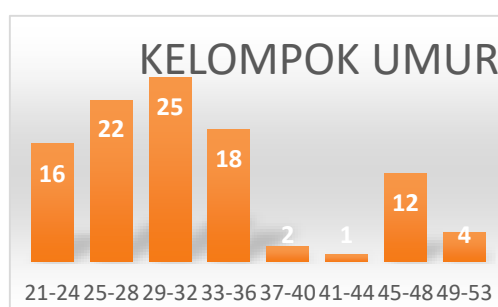
HASIL PENELITIAN

1. Jenis Kelamin Responden



Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 76 responden 24 orang adalah Perempuan . Dapat disimpulkan bahwa pekerjaan berat membutuhkan tenaga kuat bidang Kalibrasi timbangan.

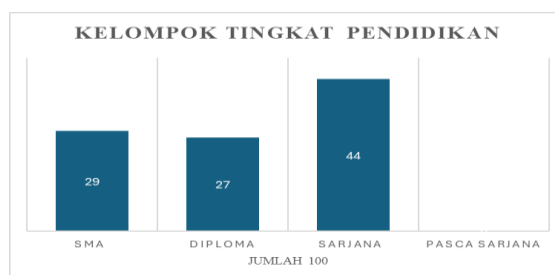
2. Berdasarkan Umur Responden



dapat dilihat bahwa dari 3 jenis umur responden, sebagian besar umur responden berusia antara 29-32 tahun, yaitu sebanyak 25 responden, berusia 25-

28 tahun yaitu sebanyak 22 responden dan berusia 33-36 tahun sebanyak 18 responden, ini menunjukan usia produktif.

3. Responden Menurut Tingkat Pendidikan



dapat dilihat bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki Pendidikan sarjana yaitu sebanyak 44 responden, memiliki Pendidikan SMA sebanyak 29 responden dan Diploma yaitu sebanyak 27 responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskriptif empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdinand, 2017). Hasil jawaban yang dikumpulkan dari responden merupakan deskripsi jawaban dari responden. Deskripsi jawaban dapat dijelaskan melalui presentasi jawaban responden, nilai frekuensi, nilai mean, dan nilai rata-rata. Melalui nilai rata-rata maka dapat mengetahui jawaban responden, untuk mengetahuinya harus menggunakan metode *Three Box Method* (Ferdinand, 2006).

Analisis Deskriptif terhadap Variabel Kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi di PT Almega Sejahtera dalam kategori Tinggi. Terdapat karakteristik yang dievaluasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai indeks rata-rata 100 tanggapan responden terhadap kompensasi sebesar 77,9 yang masuk dalam kriteria Tinggi. Dari hasil analisis deskriptif juga dapat dilihat jika nilai indeks tanggapan reponden paling tinggi mengenai Kompensasi yang diberikan mendapatkan nilai 83,4. Hal ini menunjukkan jika kondisi Perusahaan telah memenuhi kewajiban sehingga PT Almega Sejahtera tergolong Perusahaan yang ideal dalam memberikan kompensasi.

Analisis Deskriptif terhadap Variabel Kompetensi menunjukkan bahwa kompetensi kerja di PT Almega Sejahtera telah memiliki kemampuan indikator yang baik / tinggi Terdapat empat karakteristik yang dievaluasi dalam tabel ini, yaitu kemampuan intelektual, kemampuan interpersonal, kemampuan adaptabilitas, kemampuan orientasi hasil Hal ini dapat dilihat dari nilai indeks rata-rata 100 tanggapan responden terhadap kompetensi kerja sebesar 82,5 yang masuk dalam kriteria tinggi. Dari hasil analisis deskriptif juga dapat dilihat jika nilai indeks tanggapan reponden paling tinggi mengenai kemampuan adaptabilitas yang mendapatkan nilai 83,8. Hal ini menunjukkan jika karyawan mempunyai kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja dengan baik. Sedangkan nilai indeks tanggapan responden paling kecil adalah mengenai kemampuan interpersonal yang mendapat nilai sebesar 80,8. Hal ini berarti bahwa kemampuan karyawan dalam membuat keputusan yang tepat lebih kecil jika dibandingkan indikator lainnya. Analisis ini dapat membantu perusahaan untuk memahami bagaimana meningkatkan kompetensi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja

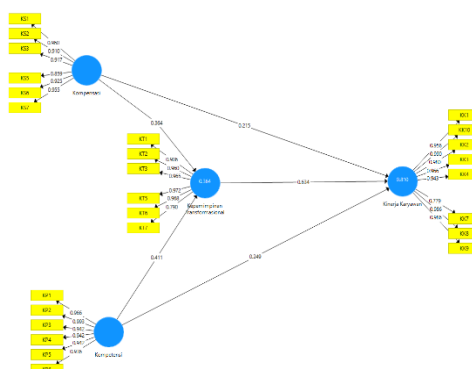
Analisis Deskriptif terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT Almega Sejahtera dalam kategori tinggi. Terdapat lima karakteristik yang dievaluasi dalam tabel ini, yaitu: kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap supervisi / atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, dan

kesempatan promosi. Hal ini dapat dilihat dari nilai indeks rata-rata 100 tanggapan responden terhadap kompetensi kerja sebesar 78,3 yang masuk dalam kriteria tinggi. Dari hasil analisis deskriptif juga dapat dilihat jika nilai indeks tanggapan responden paling tinggi mengenai kesempatan promosi yang mendapatkan nilai 81. Hal ini menunjukkan jika kepuasan terhadap pemimpin karyawan PT Almega Sejahtera tergolong baik. Sedangkan nilai indeks paling kecil tanggapan responden mengenai kepuasan terhadap pemimpin mendapat nilai indeks sebesar 68,6. Analisis ini dapat membantu perusahaan untuk memahami bagaimana memahami sejauh mana pemimpin mereka dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Analisis Deskriptif terhadap Variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Almega Sejahtera dalam kategori tinggi. Terdapat enam karakteristik yang dievaluasi dalam tabel ini, yaitu: kualitas, kuantitas, kehadiran ditempat kerja, dan Kerjasama rekan. Hal ini dapat dilihat dari nilai indeks rata-rata 100 tanggapan responden terhadap kinerja karyawan sebesar 80,16 yang masuk dalam kriteria tinggi. Dari hasil analisis deskriptif juga dapat dilihat jika nilai indeks tanggapan responden paling tinggi mengenai komitmen kerja yang mendapatkan nilai 85,2. Hal ini menunjukkan jika kinerja karyawan PT Almega Sejahtera tergolong baik. Sedangkan nilai indeks paling kecil tanggapan responden mengenai kuantitas kerja mendapat nilai indeks sebesar 65,4. Analisis ini dapat membantu perusahaan untuk memahami bagaimana memahami sejauh mana target pekerjaan dapat tercapai untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5. Evaluasi Outer Model (Measurement Model)

Pengujian Validitas dan Reliabilitas



Hasil uji menunjukkan bahwa pertanyaan menunjukkan variabel Berdasarkan pengujian validitas *outer loading* diketahui item indikator telah valid, oleh karena nilai *outer loading* dari seluruh item indikator > 0.7 .

Selanjutnya dilakukan pengujian validitas berdasarkan nilai *average variance extracted* (AVE).

Pengujian Validitas berdasarkan Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Transformasional	0.863
Kinerja Karyawan	0.904
Kompensasi	0.849
Kompetensi	0.910

Nilai AVE yang disarankan adalah di atas 0,5 (Mahfud dan Ratmono, 2013:67). Diketahui seluruh nilai AVE $> 0,5$, yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan AVE.

Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas berdasarkan nilai *composite reliability* (CR).

Pengujian Reliabilitas berdasarkan Composite Reliability (CR)

	Composite Reliability
Kepemimpinan Transformatif	0.974
Kinerja Karyawan	0.987
Kompensasi	0.971
Kompetensi	0.984

Nilai CR yang disarankan adalah di atas 0,7 (Mahfud dan Ratmono, 2013:67). Diketahui seluruh nilai CR > 0,7, yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan CR.

Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas berdasarkan nilai *cronbach's alpha* (CA).

Pengujian Reliabilitas berdasarkan Cronbach's Alpha (CA)

	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan Transformatif	0.967
Kinerja Karyawan	0.984
Kompensasi	0.965
Kompetensi	0.980

	Kepemimpinan Transformatif	Kinerja Karyawan	Kompensasi
Kinerja Karyawan	0.873		
Kompensasi	0.468	0.554	
Kompetensi	0.498	0.611	0.213

Nilai CA yang disarankan adalah di atas 0,7 (Mahfud dan Ratmono, 2013:67). Diketahui seluruh nilai CA > 0,7, yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan *cronbach's alpha*.

Selanjutnya dilakukan pengujian validitas diskriminan dengan pendekatan Fornell-Larcker. Tabel 4.6 disajikan hasil pengujian validitas diskriminan.

Pengujian Validitas Diskriminan: Fornell & Larcker

Keterangan: Nilai di antara “()” merupakan akar kuadrat AVE

	Kepemimpinan Transformatif	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Kompetensi
Kepemimpinan Transformatif	(0.929)			
Kinerja Karyawan	0.852	(0.951)		
Kompensasi	0.451	0.555	(0.922)	
Kompetensi	0.488	0.604	0.214	(0.954)

pengujian validitas diskriminan, nilai akar kuadrat AVE dari suatu variabel laten, dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Diketahui nilai akar kuadrat AVE dari untuk setiap variabel laten, lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Sehingga disimpulkan telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Pengujian Validitas Diskriminan: HTMT

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan dengan pendekatan HTMT, diketahui seluruh nilai < 0.9, yang berarti disimpulkan telah memenuhi syarat validitas diskriminan berdasarkan pendekatan HTMT.

Uji Signifikansi Pengaruh (Boostrapping) (Uji Hipotesis) (Inner Model) hasil uji signifikansi pengaruh.

Uji Path Coefficient & Signifikansi Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Karyawan	0.634	0.640	0.109	5.832	0.000
Kompensasi -> Kepemimpinan Transformasional	0.364	0.366	0.118	3.083	0.002
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.215	0.207	0.079	2.723	0.007
Kompetensi -> Kepemimpinan Transformasional	0.411	0.416	0.123	3.347	0.001
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0.249	0.241	0.082	3.034	0.003

Berdasarkan hasil diperoleh kesimpulan :

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.634, dan signifikan, dengan T-Statistics = 5.832 > 1.96, dan P-Values = 0.000 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepemimpinan Transformasional, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.364, dan signifikan, dengan T-Statistics = 3.083 > 1.96, dan P-Values = 0.002 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.215, dan signifikan, dengan T-Statistics = 2.723 > 1.96, dan P-Values = 0.007 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
4. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kepemimpinan Transformasional, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.411, dan signifikan, dengan T-Statistics = 3.347 > 1.96, dan P-Values = 0.001 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).
5. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.249, dan signifikan, dengan T-Statistics = 3.034 > 1.96, dan P-Values = 0.003 < 0.05 (**Hipotesis Diterima**).

Tabel R-Square

	R Square
Kepemimpinan Transformasional	0.364
Kinerja Karyawan	0.810

Dapat diketahui bahwa R Square Nilai *R-Square* dari Kepemimpinan Transformasional adalah 0,364, yang berarti Kompensasi, Kompetensi mampu menjelaskan atau mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional sebesar 36,4%, sisanya sebesar 63,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

Nilai *R-Square* dari Kinerja Karyawan adalah 0,810, yang berarti Kompensasi, Kompetensi, Kepemimpinan Transformasional mampu menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 81%, sisanya sebesar 19% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

Tabel Q-Square

	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kepemimpinan Transformasional	0.312
Kinerja Karyawan	0.720

Dapat diketahui bahwa Q Square untuk Nilai *Q-Square* (Q²) dari Kepemimpinan Transformasional adalah 0,312 > 0, yang berarti Kompensasi, Kompetensi memiliki relevansi prediksi terhadap Kepemimpinan Transformasional.

Nilai *Q-Square* (Q^2) dari Kinerja Karyawan adalah $0,720 > 0$, yang berarti Kompensasi, Kompetensi, Kepemimpinan Transformatif memiliki relevansi prediksi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Goodness of Fit Model

	Estimated Model
SRMR	0.069

Diketahui berdasarkan hasil pengujian goodness of fit SRMR, nilai SRMR = $0.069 < 0.1$, maka disimpulkan model telah FIT

Pengujian Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi → Kepemimpinan Transformatif → Kinerja Karyawan	0.230	0.237	0.094	2.454	0.014
Kompetensi → Kepemimpinan Transformatif → Kinerja Karyawan	0.260	0.270	0.100	2.592	0.010

Berdasarkan hasil pengujian mediasi pada Tabel 4.19 Kepemimpinan Transformatif signifikan memediasi hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan, dengan T-Statistics = $2,454 > 1,96$ dan P-Values = $0,014 < 0,05$ (**Hipotesis Mediasi Diterima**).

Kepemimpinan Transformatif signifikan memediasi hubungan antara Kompetensi dan Kinerja Karyawan, dengan T-Statistics = $2,592 > 1,96$ dan P-Values = $0,010 < 0,05$ (**Hipotesis Mediasi Diterima**).

PEMBAHASAN

Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang telah dilakukan PT. Almega Sejahtera sudah memberikan manfaat sehingga para karyawan berkontribusi memberikan kinerja yang terbaik.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari Julita, Indra Prasetyo, Woro Utari (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan (Kumalasari & Efendi, 2022), (Destiana et al., 2022), (Hotma Napitupulu, 2021) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.215, dan signifikan, dengan T-Statistics = $2.723 > 1.96$, dan P-Values = $0.007 < 0.05$ (Hipotesis Diterima).

Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Almega sejahtera. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta yang didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pengalaman dalam bidang pekerjaan tersebut. Faktanya yang terjadi pada kantor PT. Almega adalah karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi serta sering mengikuti pelatihan demi peningkatan kinerja dapat dinilai kompetensinya berbeda dengan karyawan yang tidak memiliki hal tersebut, pada saat ini pula Kantor PT. Almega telah menempatkan karyawan pada masing masing disiplin ilmu yang mereka miliki sehingga mereka mampu

menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan skill yang dimilikinya serta seorang pemimpin yang selalu memotivasi pegawainya agar mampu bekerja lebih baik dan memberikan reward bagi pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, hal ini pula yang mampu mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2020; Supiyanto, 2015; Yamali, 2017) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dapat menjelaskan tentang apa saja yang dilakukan oleh orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memerinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Dengan tercapainya standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan.

Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.249, dan signifikan, dengan T-Statistics = 3.034 > 1.96, dan P-Values = 0.003 < 0.05 (Hipotesis Diterima).

Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang sangat membangkitkan semangat sehingga dapat mendorong dan memotivasi bawahan, agar dapat berkembang dan mencapai kinerja yang lebih tinggi, melewati yang diperkirakan sebelumnya. Pada kantor PT.Almega Sejahtera penerapannya pemimpin yang mempunyai motivasi tinggi dan berkomitmen mendorong bawahan untuk memberikan semangat supaya kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Kepemimpinan transformasional terbukti signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku dan Kemampuan pimpinan organisasi yang merupakan faktor utama dalam membangun etos kerja dalam organisasi Bass dan Avolio (2004:294). Seperti halnya yang disampaikan oleh Bass, 1985; Bass & Avolio, 2004; Burns, 1978 dalam (Khanin, 2007) bahwa kepemimpinan transformasional lebih proaktif dan lebih efektif dibanding kepemimpinan transaksional dalam hal memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Teori ini banyak didukung oleh sejumlah temuan-temuan penelitian seperti Avolio (2004), Maabuat (2016), dan Li et al. (2017).

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kinerja memiliki hubungan positif signifikan. Siti (2017) menyatakan bahwa karyawan nyaman dan terbantu selama bekerja dengan keputusan pemimpin yang memilih untuk menerapkan kepemimpinan transformasional. Kharisma pemimpin dalam organisasi sangat erat peranannya untuk membantu karyawan mendapat kepercayaan diri dan hal tersebut kemudian akan berpengaruh terhadap kualitas serta kuantitas kerja mereka. Randy et al. (2019) juga menyatakan kepemimpinan transformasional membawa pengaruh yang signifikan positif pada kinerja karyawan.

Hasil menunjukan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.634, dan signifikan, dengan T-Statistics = 5.832 > 1.96, dan P-Values = 0.000 < 0.05 (Hipotesis Diterima).

Kompensasi berpengaruh terhadap Kepemimpinan Transformasional

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional. Artinya variabel Kompensasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan memiliki korelasi yang sangat signifikan dengan Kepemimpinan Transformasional.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT.Almega sejahtera. Kompensasi meliputi pembayaran tunai secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk benefit dan pelayanan (jasa), dan insentif untuk memotivasi karyawan agar Tingkat produktifitas yang lebih tinggi adalah komponen yang sangat menentukan dalam hubungan kerja. Jika dikelola dengan tepat, kompensasi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, mendapatkan, memelihara dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang produktif. Pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya dan upaya meningkatkan kinerja. Kompensasi bisa berupa finansial maupun non finansial dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat berkerja. Hasil menunjukan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepemimpinan Transformasional, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.364, dan signifikan, dengan T-Statistics = 3.083 > 1.96, dan P-Values = 0.002 < 0.05 (Hipotesis Diterima).

Kompetensi berpengaruh terhadap Kepemimpinan Transformasional.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional akan mengikutsertakan karyawannya secara aktif dalam berbagi pengetahuan dan keahlian mereka dalam tim, karyawan memiliki kecenderungan untuk menjadi sangat efektif dan efisien daripada tanpa berbagi pengetahuan, termasuk dalam upaya pengambilan keputusan serta memberikan training karyawan (Dwivedi, Chaturvedi, & Vashist, 2020) dalam (Yanti & Mursidi, 2021).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari Julita, Indra Prasetyo, Woro Utari (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan Prafitri Kumalasari, Sugito fendi (2022), Asniwati (2022), (Hotma Napitupulu, 2021) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kepemimpinan Transformasional, dengan nilai koefisien (kolom Original Sample) = 0.411, dan signifikan, dengan T-Statistics = 3.347 > 1.96, dan P-Values = 0.001 < 0.05 (Hipotesis Diterima).

Kepemimpinan Transformasional mampu berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional mampu berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan transformasional (kepemimpinan transformasional) merupakan salah-satu diantara sekian model kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan atau tugas lebih baik dari apa yang bawahan inginkan dan bahkan lebih tinggi dari apa yang sudah diperkirakan sebelumnya. Menurut (Hartono, 2011) kepemimpinan seperti ini akan menimbulkan kesadaran dan komitmen yang tinggi dari kelompok terhadap tujuan dan misi perusahaan serta akan membangkitkan komitmen para pekerja untuk melihat dunia kerja melampaui batas-batas kepentingan pribadi demi untuk kepentingan perusahaan sehingga diharapkan penerapan kepemimpinan transformasional akan membuat pegawai merasa dipercaya, dihargai, loyal dan adanya kepuasan kepada pimpinannya (Yulisharsasi et al., 2022).

Hasil menunjukan Kepemimpinan Transformasional signifikan memediasi hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan, dengan T-Statistics = 2,454 > 1,96 dan P-Values = 0,014 < 0,05 (Hipotesis Mediasi Diterima).

Kepemimpinan Transformasional mampu berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional mampu berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh kompetensi terhadap Kinerja karyawan. Artinya dengan berperannya kepemimpinan transformasional dapat dikatakan meningkatnya kompetensi maka juga dapat meningkatkan Kinerja karyawan. Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin biasanya menerapkan kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan yang dianut oleh organisasi dengan kinerja (Iryani, 2022) dan (Stie et al., 2022).

Hasil menunjukkan Kepemimpinan Transformasional signifikan memediasi hubungan antara Kompetensi dan Kinerja Karyawan, dengan $T\text{-Statistics} = 2,592 > 1,96$ dan $P\text{-Values} = 0,010 < 0,05$ (Hipotesis Mediasi Diterima).

Nilai *R-Square* dari Kepemimpinan Transformasional adalah 0,364, yang berarti Kompetensi mampu menjelaskan atau mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional sebesar 36,4%, sisanya sebesar 63,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

Nilai *R-Square* dari Kinerja Karyawan adalah 0,810, yang berarti Kompetensi, Kepemimpinan Transformasional mampu menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 81%, sisanya sebesar 19% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

KESIMPULAN

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan kompensasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin baik kompetensi kerja yang dimiliki karyawan semakin tinggi kinerja yang mereka miliki.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan transformasional. Hal ini menandakan bahwa adanya peningkatan kompensasi kerja karyawan dapat memberikan dampak positif yang signifikan pada tingkat kepuasan kerja mereka.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kepemimpinan transformasional. Hal ini menandakan bahwa tingkat kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variasi atau perubahan dalam tingkat kinerja karyawan.
5. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa adanya kenaikan atau perubahan dalam tingkat kepatuhan kerja karyawan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja mereka.
6. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional sebagai variabel mediasi. Hal ini menandakan peningkatan kompetensi kerja tidak hanya secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga memiliki dampak positif melalui peningkatan tingkat kerja mereka.
7. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kompetensi kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, dengan penetapan

Tingkat pekerjaan sesuai keahlian masing masing karyawan akan berperan penting terhadap kinerja Perusahaan dan secara langsung memengaruhi kinerja karyawan.

Agenda Penelitian yang akan datang

Hasil penelitian ini variabel mediasi kepemimpinan transformasional belum mampu menjadi variabel mediasi sempurna untuk pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sehingga agenda mendatang dapat menggunakan variabel yang lain agar lebih baik. Penelitian selanjutnya dapat menambah sampel dikategorikan pada tiap unit dan eksperimen masih membutuhkan beberapa metode yang lebih tepat sehingga lebih baik.

Penilaian kuisioner sebaiknya juga dapat diambil dari perspektif para Manajer Perusahaan, sehingga jawaban responden menjadi obyektif sesuai Perusahaan yang akan diteliti.

Memperbesar cakupan supaya tidak hanya sebatas pada Perusahaan Almega melainkan semua aspek bidang seperti barang dan jasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Shah, N. (2023). Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan. *Asia Pacific Management Review*, 28(1), 60–68. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2022.03.001>
- Afsar, B., & Umrani, W. A. (2020). RETRACTED: Does thriving and trust in the leader explain the link between transformational leadership and innovative work behaviour? A cross-sectional survey. *Journal of Research in Nursing*, 25(1), 37–51.
- Albashori, M. F., & Subandi, S. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Al Barokah Ngluwar Salam Magelang. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 1–18. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i1.412>
- Anzhori, A. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat*.
- Arief, M. A., Perizade, B., Zunaidah, Z., & Yuliani, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT Jamkrindo Kantor Cabang Palembang. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 7(1), 23–30. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v7i1.14576>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Destiana, S. R., Rinawati, N., Resawati, R., & Danasasmita, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 76–86. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.31>
- Erliawan, A. D. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Pemerintah Kabupaten Jombang. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(8), 1331–1342.
- Ferdinand. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Firdaus, A. A., Rusmiati, R., & Syarkia, S. (2021). Motivasi Dan Disiplin Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Paser. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1(2), 17–29.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Education Modeling : Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.

- Hotma Napitupulu, H. W. (2021). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance at PT. Mustika Ratu Tbk, CiracasEast Jakarta. *Technium Social Sciences Journal*, 20. www.techniumscience.com
- Inova, M., & Jayanti, R. D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.338>
- Iryani, I. (2022). Peranan Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 316–329.
- Khanin, D. (2007). Contrasting Burns and Bass: Does the transactional-transformational paradigm live up to Burns' philosophy of transforming leadership? *Journal of Leadership Studies*, 1(3), 7–25.
- Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). Pengaruh kompensasi , lingkungan kerja , dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok. 4(7), 2719–2732.
- Logahan. (2014). Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM INDONESIA Konsep Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573–586.
- Magito, M. (2020). the Effect of Compensation and Work Environment To Employee Performance of Pt Ass. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(1), 12–25. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i1.513>
- Mahfud, A. H. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Anggota Pokdarwis Kelurahan Temas Kota Batu). STIE Malangkucewara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). *Remaja Rosdakarya*.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2015). Sumber daya manusia perusahaan. *Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya: Bandung*, 80.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R. . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Masyarakat Kota Padang. *Jurnal EL-RIYASAH*, 11(1), 67. <https://doi.org/10.24014/jel.v11i1.10069>
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ndolu, J. L., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). 4(2), 184–197.
- Praditya Maha Putra, K. A., & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3618. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p12>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Sari Julita, Indra Prasetyo, W. U. (n.d.). 1,2,3). 08(02), 100–113.

- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, 2(1), 16–26.
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 16–26.
- Stie, I., Bhakti, W., Kunci, K., & Transformasional, K. (2022). *SEIKO: Journal of Management & Business Peranan Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. 5(2), 316–329. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.349>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13.
- Uly, N. S., Markoni, M., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Team Work dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 223–231. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.245>
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek*.
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171–180.
- Wiratna, S. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. *Metodologi Penelitian*, 1–8.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>
- Yukl, G. A., & Becker, W. S. (2006). Effective empowerment in organizations. *Organization Management Journal*, 3(3), 210–231.
- Yulisharsasi, Y., Surjanti, J., & Kistyanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam. *Asas Wa Tandhim: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 1(2), 137–154. <https://doi.org/10.47200/awtjhpsa.v1i2.1147>