

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PEGASUS REKA INDUSTRI

Desy Irana Dewi Lubis¹, Syamsul Bahri²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma

Email: iranawie27@gmail.com

ABSTRACT

This study was made in order to analyse the influence of transformational leadership and compensation on employee performance at PT Pegasus Reka Industri, Tuban Regency. Transformational leadership is considered a leadership style that is considered effective in increasing employee motivation, creativity, and performance through idealised influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualised attention. And compensation as a support is considered a very appropriate variable in improving employee work results. This research applies a quantitative descriptive method with a saturated population approach, involving all employees as respondents, namely 30 people. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale and analysed with SPSS version 23 software for validity test and reliability test. After the data can be tested, hypothesis testing is carried out using multiple liner regression techniques with the help of SPSS 23 data processing applications. From the research, it was found that transformational leadership and compensation had an influence of 99.1% on employee performance at PT Pegasus Reka Industri. This research supports its findings with a significance value of 0.00 which is lower than 0.05, and the t test shows that the tcount value of 6.635 transformational leadership variables and 19.882 compensation variables are greater than the t table 2.048. These results can be used by the leadership of PT Pegasus Reka Industri as a basis for continuing to improve the performance of employees.

Keywords: Compensation; Employee Performance; Transformational Leadership

ABSTRAK

Kajian ini dibuat agar dapat menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegasus Reka Industri, Kabupaten Tuban. Kepemimpinan transformasional dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang dianggap efektif dalam meningkatkan motivasi, kreativitas, dan kinerja pegawai melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Dan kompensasi sebagai pendukung dianggap variabel yang sangat tepat dalam meningkatkan hasil kerja karyawan. Penelitian ini menerapkan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan populasi jenuh, melibatkan seluruh pegawai sebagai responden yaitu 30 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala likert dan dianalisis dengan perangkat lunak SPSS versi 23 untuk pengujian uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah data dapat teruji kemudian dilakukan uji hipotesis menggunakan teknik regresi liner berganda dengan bantuan aplikasi pengolahan data SPSS 23. Dari penelitian didapatkan hasil kepemimpinan transformasional dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 99,1% terhadap kinerja pegawai di PT. Pegasus Reka Industri. Penelitian ini mendukung temuannya dengan signifikansi nilai 0,00 yang lebih rendah dari 0,05, serta uji t memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} 6,635 variabel kepemimpinan transformasional dan 19,882 variabel kompensasi lebih besar dari t_{tabel} 2,048. Hasil ini dapat digunakan oleh pimpinan PT. Pegasus Reka Industri sebagai dasar untuk terus meningkatkan kualitas kinerja perusahaan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Kinerja; Kompensasi

PENDAHULUAN

Kepemimpinan yang efektif ialah kunci utama dalam membangun organisasi yang tangguh, produktif, dan berdaya saing, dan mampu mencapai visi misi strategis serta berkembang ditengah persaingan yang semakin erat. Kepemimpinan memiliki tugas yang amat penting dalam keberhasilan sebuah instansi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana pemimpin dapat mengendalikan dan memberdayakan sumber daya manusia (SDM) yang ada. Selain kepemimpinan yang efektif, kompensasi untuk pekerja yang diberikan oleh perusahaan membuat pegawai merasa betah dan semangat dalam bekerja. Adanya pendapatan diluar gaji yang menjadi harapan setiap bulan yang selalu diinginkan oleh pegawai yang bekerja di beberapa perusahaan. Kompensasi yang cukup dan kepemimpinan yang adil menjadi kombinasi dalam mempertahankan pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) ialah disiplin yang mengkombinasikan seni dan ilmu pengetahuan dalam mengolah ikatan serta peran pegawai, akhirnya mereka dapat menjalankan tugas dengan efisien dan efektif dalam menggapai keinginan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2020). Kepemimpinan ialah suatu yang telah ada dalam diri seorang, kegiatan yang mempengaruhi anggota untuk bekerjasama dalam lingkungan perusahaan, berusaha untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela (Terry, 2018). Salah satu jenis kepemimpinan yang terdapat potensi untuk menuju perubahan di dalam organisasi ialah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional ialah tipe pemimpin yang mampu memberikan pengaruh pada pegawai dengan membuat anggota memiliki kepercayaan diri, kebanggaan, rasa hormat, loyalitas dan juga memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan yang terbaik (Suwatno, 2019).

Menurut Bass dan Avolio ada beberapa indikator dalam kepemimpinan transformasional yaitu (Nugroho et al., 2022):

1. Pengaruh Ideal ialah perilaku pemimpin yang memiliki pesona dimata para pegawainya sehingga pegawai begitu memuji, memberikan penghormatan, mencontoh dan meniru apa yang dilakukan. Pemimpin seperti memberikan pancaran ketertarikan dan rasa percaya diri, sehingga menjadikan hubungan secara emosional pada tingkat tertentu.
2. Motivasi inspirasi ialah perilaku pemimpin yang menunjukkan secara nyata visi yang memotivasi dan menginspirasi pegawai. Pemimpin memberikan tantangan kepada pegawai agar dapat mencapai standar yang lebih tinggi, menyampaikan sikap optimis tentang tujuan masa depan, dan memberikan tugas yang berarti.
3. Stimulasi intelektual ialah perilaku pemimpin bersedia mengambil resiko dan mengumpulkan gagasan dari pegawai untuk memberikan pencerahan dan mendorong kreativitas para pegawai. Visi pemimpin menjadi acuan pegawai untuk mengaitkannya dengan organisasi, pimpinan, tujuan organisasi dan rekan kerja lainnya.
4. Pertimbangan individu ialah sikap pemimpin yang sedia ketika pegawai membutuhkannya, pemimpin seperti ini bertindak sebagai mentor, mendengarkan keluhan kesah dan kebutuhan pegawai, termasuk kebutuhan akan rasa hormat dan penghargaan atas kontribusi setiap orang terhadap organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu aspek krusial untuk mendukung kemajuan perusahaan. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi semakin dibutuhkan untuk mendukung kejayaan organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat memperkuat peran kepemimpinan untuk menjadikan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif. Praktik kepemimpinan transformasional dari pemimpin perusahaan berjalan dengan baik, dan karyawan juga memiliki otonomi kerja yang sangat

baik pada diri mereka sendiri dan hal ini membantu mereka meningkatkan kinerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka di perusahaan. Perusahaan harus membiarkan karyawan melakukan evaluasi setiap bulan dan terus meningkatkan sistem kerja yang baru untuk meningkatkan cara kerja mereka (Ramadhani, 2021). Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya jika pemimpin memiliki sifat kepemimpinan transformasional yang baik, maka tingkat kerja dan hasil kerjapegawai akan ikut meningkat (Rivai, 2020). Ciri-ciri yang terlihat pada kepemimpinan transformasional seperti pengaruh ideal, motivasi inspiratif, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individual. Dengan menghubungkan keempat ciri ini, pemimpin transformasional dapat memberikan pencerahan dan motivasi kepada pengikut mereka dalam mencapai kinerja yang lebih baik lagi dan berkontribusi terhadap perubahan positif dalam instansi. Kepemimpinan transformasional tidak hanya terfokus pada hasil dan tujuan organisasi, tetapi juga pada perkembangan potensi penuh setiap karyawan, menciptakan lingkungan yang lebih sehat dan inovatif, dan meningkatkan kepuasan serta komitmen kerja anggotanya (Nafal et al., 2024).

Setiap pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk bayaran dalam bentuk uang tunai, barang, atau pelayanan yang diberikan kepada pegawai oleh instansi disebut sebagai kompensasi (Hasibuan, 2020). Kompensasi yaitu segala bentuk yang dikembalikan (*return*) keuangan dan berbagai tunjangan yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawan sebagai bagian dari sebuah ikatan kerjasama (Akbar, 2021). Indikator kompensasi, yaitu (Hasibuan, 2020):

1. Gaji, berupa uang yang diberikan setiap bulan/minggu/hari untuk pekerja sebagai bentuk balasan atas pekerjaannya.
2. Upah ialah imbalan yang diberikan oleh pengusaha secara langsung kepada pekerja yang didasarkan pada waktu lama bekerja.
3. Insentif ialah imbalan keuangan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja yang pekerjaannya melebihi SOP yang telah ditentukan.
4. Tunjangan ialah kompensasi yang perusahaan beri untuk beberapa pegawai tertentu atas hal yang telah dilakukan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan diperkuat dengan kepemimpinan yang ada pada perusahaan tersebut (Lubis et al., 2024). Kompensasi berpengaruh sedikit terhadap kinerja karyawan (Ihsan et al., 2024). Kepemimpinan, fasilitas kantor dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Amelia et al., 2023).

Kinerja mencerminkan hasil kerja, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, yang dapat diukur dalam periode waktu tertentu, sejalan dengan peran dan tanggungjawab yang telah ditetapkan (Iswanto, 2022). Kinerja menjadi tolak ukur dalam mengevaluasi pencapaian suatu pekerjaan. Hal ini merupakan tuntutan dari masyarakat akan kebutuhan pelayanan prima atau pelayanan yang berkualitas tinggi (Warlizasusi & Ifnaldi, 2019). Kinerja merujuk pada tingkat pencapaian hasil atau keberhasilan yang diperlihatkan oleh individu atau tim dalam menyelesaikan tugasnya dalam periode waktu tertentu. Evaluasi kinerja dilakukan dengan membandingkan pencapaian tersebut terhadap standar yang telah ditetapkan sebelumnya, seperti target, tujuan, dan kriteria yang telah ditentukan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2019) terdapat beberapa indikator kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas kerja ialah gambaran pekerjaan seorang pegawai dalam melaksanakan apa yang seharusnya dia kerjakan
2. Kuantitas kerja ialah waktu seorang pegawai bekerja dalam waktu yang telah ditentukan. Kuantitas kerja ini dapat terlihat dari kecepatan bekerja yang dilakukan oleh beberapa karyawan

3. Pelaksanaan tugas ialah sejauh mana anggota dapat melaksanakan pekerjaannya dengan teliti atau tanpa kesalahan
4. Tanggungjawab kepada pekerjaan ialah kesadaran atas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh instansi

Kepemimpinan, keterampilan, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh padah kinerja karyawan, namun kepemimpinan memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan (Cik et al., 2024). Cara-cara kerja kepemimpinan transformasional memiliki peran yang signifikan untuk meningkatkan kinerja instansi pendidikan. Dengan meberikan inspirasi, memberikan motivasi, dan membuat setiap individu berkembang, pemimpin yang mengimplementasikan cara ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif (Lamirin et al., 2023).

Berdasarkan pengamatan awal, banyak pegawai yang menunjukkan potensi tinggi, namun belum sepenuhnya optimal dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi, atau kurangnya perhatian terhadap pengembangan individu pegawai. Diperlukan adanya sebuah kajian yang dapat mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, sehingga organisasi dapat merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan menerapkan kompensasi yang lebih baik dalam meningkatkan hasil kerja pegawai dan mencapai tujuan jangka panjang. Meskipun kepemimpinan transformasional telah terbukti efektif dalam banyak konteks organisasi, penerapannya di industri manufaktur, khususnya di PT. Pegasus Reka Industri, masih perlu mendapatkan perhatian lebih. Dalam praktiknya, banyak faktor yang dapat memengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional, seperti karakteristik pemimpin, budaya organisasi, serta sistem manajemen sumber daya manusia dan kompensasi yang terdapat pada instansi tersebut.

Kajian ini meneliti sejauh mana kepemimpinan transformasional dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Pegasus Reka Industri Kabupaten Tuban, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas kepemimpinan, kompensasi dan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan mendukung kemajuan dan kesuksesan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan deskriptif kuantitatif adalah metode yang peneliti pakai pada penelitian ini. Metode ini telah menjadi pendekatan yang mapan dalam penelitian, sering kali dianggap sebagai pendekatan konvensional karena digunakan dalam bidang penelitian untuk waktu yang lama. Metode penelitian ini dikenal sebagai strategi kuantitatif karena mengandalkan data numerik dan analisis statistik.

Peneliti menggunakan kuisioner sebagai media untuk mengumpulkan data dari responden dan mengambil data internal sebagai pelengkap data untuk penelitian. Skala peringkat pertanyaan kuesioner adalah skala Likert, dan kuesioner diminta untuk menilai pertanyaan pada skala satu sampai lima. Semua informasi yang dikumpulkan di area dan kerangka waktu tertentu dikenal sebagai populasi. Sampel yang tersaji dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang diartikan semua anggota populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 30 orang sampel. Analisis data yang digunakan ialah regresi linear berganda, uji validitas dan reliabilitas serta uji simultan dan parsial. Hipotesis didalam kanjian ini adalah adanya pengaruh atau keterkaitan kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Pegasus Reka Industri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan di PT. Pegasus Reka Industri yang beralamat di Jl. Sunan Kudus No. 11 Kelurahan Latsari Kecamatan Tuban Kabupaten Tuban pada bulan Maret 2025. PT.

Pegasus Reka Industri adalah perusahaan kontraktor dan penyalur yang bergerak dalam bidang penyediaan solusi konstruksi dan industri. Dengan pengalaman yang luas, perusahaan ini memiliki keahlian dalam menyediakan layanan konstruksi yang meliputi perencanaan, desain, dan pelaksanaan proyek-proyek industri serta pembangunan infrastruktur. PT. Pegasus Reka Industri berkomitmen untuk memberikan hasil kerja yang baik dan berkualitas dengan memperhatikan setiap kebutuhan klien.

Sebagai perusahaan kontraktor, PT Pegasus Reka Industri juga menawarkan layanan pembangunan dan renovasi untuk berbagai sektor, mulai dari industri manufaktur, komersial, hingga proyek-proyek infrastruktur publik. Selain itu, perusahaan ini juga berperan sebagai penyedia bahan-bahan konstruksi dan peralatan industri, menyediakan produk-produk berkualitas yang mendukung kelancaran setiap proyek.

Hipotesis penelitian ini H_1 adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, H_2 adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dan H_3 adanya pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi berganda 99,1% kedua variabel ini mempengaruhi kinerja pegawai, sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, lokasi, tata ruang, rekan kerja, motivasi dan lainnya.

Deskripsi Responden

Informasi penelitian ini dikumpulkan melalui pembagian kuesioner kepada responden. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan kriteria yang tersaji:

Tabel 1.
Gambaran Jenis Kelamin Data Penelitian

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – Laki	22	72 %
Perempuan	8	28 %
Total	30	100 %

Dari data yang tersaji, terlihat 22 dari 30 sampel dalam penelitian adalah laki-laki dan sisanya 8 adalah perempuan. Laki laki sebesar 72% dan perempuan 28%. Ini menunjukkan laki-laki mendominasi mayoritas sebagai pegawai di PT Pegasus Reka Industri karena kebanyakan pekerjaan lapangan sedangkan perempuan rata-rata bagian admin dan keuangan.

Tabel 2.
Gambaran Usia Data Penelitian

Usia	Jumlah	Presentase
21 – 30 Tahun	13	43 %
31 – 40 Tahun	12	40 %
41 – 50 Tahun	5	17 %
Total	30	100 %

Dari data tabel 2 dapat diketahui sebagian besar pegawai PT Pegasus Reka Industri adalah berusia sekitar 21 - 30 tahun sekitar 43%. Mendekati masa pensiun terdapat 5 pegawai. Untuk usia sekitar 31 – 40 tahun sebanyak 12 pegawai atau 40%.

Tabel 3.
Gambaran Pendidikan Data Penelitian

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMP	3	8 %
SMA	14	48 %
Sarjana (S1)	13	44 %
Total	30	100 %

Dari 30 sampel dapat diketahui rata-rata pegawai PT Pegasus Reka Industri berpendidikan terakhir SMA sederejat dengan 48%. Disusul dengan lulusan Sarjana 44%, sementara itu lulusan SMP sebanyak 8%.

Uji Validitas

Tujuan uji validitas supaya dapat menilai kredibilitas kuisioner. Validitas setiap soal dapat dievaluasi melalui analisis skor demi skor, yang melibatkan penjumlahan skor semua soal dan membaginya dengan jumlah total soal. Berikut hasil dari uji validitas

Tabel 4.
Gambaran Hasil Uji Validitas

Instrumen	Nilai rhitung			Nilai r-tabel
	Kepemimpinan Transformasional	Kompensasi	Kinerja	
1	0,52	0,60	0,51	0,361
2	0,80	0,81	0,82	
3	0,80	0,78	0,76	
4	0,82	0,65	0,63	
5	0,79	0,83	0,70	
6	0,56	0,71	0,86	
7	0,72	0,85	0,88	
8	0,60	0,60	0,76	

Dari hasil perhitungan yang telah disimpulkan pada tabel 4 terlihat seluruh instrumen dari variabel kepemimpinan, kompensasi dan kinerja dinyatakan valid. Artinya instrumen penelitian tersebut dapat digunakan dalam kajian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu prosedur dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen (seperti kuesioner, tes, atau alat ukur lainnya) mendapatkan hasil yang tetap dan stabil ketika digunakan saat keadaan yang berbeda, baik pada waktu yang berbeda maupun oleh pengamat yang berbeda. Dapat diartikan, reliabilitas mengukur tingkat konsistensi suatu alat ukur dalam memberikan hasil yang serupa jika diulang (Aslichati et al., 2022).

Reliabilitas diuji dengan menghitung skor alpha koefisien instrumen individu (*cronbach*) dalam satu variabel. Ketika koefisien alfa *cronbach* instrumen setidaknya 0,6 maka dikatakan itu dapat diandalkan atau reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Kepemimpinan Transformasional	0,904
Kompensasi	0,918
Kinerja	0,92

Dari hasil uji yang telah disimpulkan, nilai seluruh *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 artinya instrumen penelitian ini reliabel atau dapat digunakan pada penelitian yang akan datang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah dilakukan pengujian, maka hasil dari koefisien determinasi yang didapat dinyatakan pada tabel ini:

Tabel 6.
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,995 ^a	,991	,990	,489

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Hasil dari tabel 6 menggambarkan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,991 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X_1) dan kompensasi (X_2) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 99,1%. Faktor lainnya, sekitar 0,9%, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teliti dalam penelitian ini seperti faktor motivasi kerja, keterampilan kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Hasil ini menunjukkan ada atau tidaknya korelasi antara variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 7.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	,447	,620		4,720
	Kepemimpinan	,272	,041	,255	6,635
	Kompensasi	,747	,038	,764	19,882

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari data tabel 7 terlihat bahwa $Y = 0,447 + 0,272X_1 + 0,747X_2$. Dapat diartikan jika nilai variabel X (kepemimpinan transformasional dan kompensasi) nilainya 0, artinya nilai kinerja nilainya 0,447. Koefisien variabel masing-masing nilainya positif, kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dan untuk pengujian hipotesis (uji parsial/uji t) diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil t_{hitung} dari kepemimpinan transformasional nilainya $6,635 > 2,048$ dibandingkan t_{tabel} dan hasil signifikan $0,000 < 0,05$, artinya dapat disimpulkan H_0 ditolak serta H_1 diterima. Artinya secara uji t kepemimpinan transformasional berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai
- Hasil t_{hitung} dari kompensasi sebesar $19,882 > 2,048$ dibandingkan t_{tabel} dan hasil signifikan $0,000 < 0,05$, artinya disimpulkan H_0 tidak diterima serta H_2 diterima. Artinya secara uji t, kompensasi berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai

Hasil yang didapat mendukung penelitian sebelumnya yang telah diteliti (Amalia et al., 2021), (Rau et al., 2023), dan (Purnama & Hidayah, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan

Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan, maka didapatkan hasilnya ialah:

Tabel 8.
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	712,900	2	356,450	1488,350	,000 ^b
	Residual	6,466	27	,239		
	Total	719,367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Tabel 8 menyajikan hasil f_{hitung} $1488,35 > 2,95$ hasil f_{tabel} , artinya H_0 tidak diterima serta H_3 diterima, kesimpulannya secara uji F kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh kepada kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian di PT. Pegasus Reka Industri dapat ditarik kesimpulan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai bersifat positif. Ditemukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 99,1% atas kinerja pegawai sehingga memiliki korelasi yang cukup kuat. Hipotesis H_1 diterima dikarenakan perhitungan hipotesis mendapatkan hasil signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan diperkuat dengan hasil uji t yang mendapatkan t_{hitung} sebesar 6,632 untuk variabel kepemimpinan transformasional dan 19,882 untuk variabel kompensasi yang artinya lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu 2,048. Penelitian ini memperkuat apa yang terjadi dilapangan yaitu ketika pimpinan PT. Pegasus Reka Industri memutuskan untuk menerapkan kepemimpinan transformasional berhasil meningkatkan kinerja pegawainya sehingga tercipta pelayanan yang maksimal dan kompensasi yang diberikan perusahaan menambah semangat para pegawai dalam bekerja.

Pimpinan PT. Pegasus Reka Industri harus menjunjung tinggi prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja, menginspirasi staf dan memberikan panduan bagi mereka untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif.

Diharapkan pemimpin secara konsisten mengkoordinasikan dengan memberikan perhatian melalui partisipasi, dimana pemimpin perlu memperkuatnya. Di sini, pimpinan secara konsisten mengkoordinasikan dengan memberikan perhatian dan dukungan terhadap tugas dan pekerjaan pegawai. Dan perusahaan diharapkan terus memperhatikan pegawai mengenai kompensasi yang diberikan agar adil dan merata sesuai dengan jabatan, lama bekerja dan latar belakang pendidikan agar sesama pegawai merasakan dampak besar terhadap karir dan tujuan perusahaan.

Untuk peneliti di masa mendatang yang tertarik melakukan penelitian serupa, disarankan untuk memperhitungkan faktor-faktor lain yang berkontribusi sebesar 0,9% terhadap kinerja, seperti stres, lingkungan kerja, motivasi, kondisi kerja, dan variabel lain yang relevan. Selain itu, perlu dilakukan pengembangan lebih lanjut terhadap variabel-variabel kepemimpinan transformasional yang belum dieksplorasi sepenuhnya dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. F. (2021). *Seninar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendikia Mandiri.
- Amalia, W. R., Imron, M., & Warnaningtyas, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai KPRI Sejahtera Madiun. *EKOMAKS: Jurnal Manajemen, Ilmu Ekonomi Kreatif Dan Bisnis*, 10(1), 33–39.
- Amelia, D., Setiaji, B., Primadewi, K., Habibah, U., Lounggina, T., Peny, L., Rajagukguk, K. P., Nugraha, D., Safitri, W., Wahab, A., Larisu, Z., Setiaji, B., & Dharta, F. Y. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Aslichati, L., Prasetyo, B., & Irawan, P. (2022). *Metode Penelitian Sosial*. Universitas Terbuka.
- Cik, M. R. R., Rukmini, Hidayat, T., & Siregar, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Keterampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industry Gula Merah di Kecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai. *JIMK : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 718–724.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Bumi Aksara.
- Ihsan, M. N., Tanjung, Ha., & Pasaribu, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Biller dengan Motivasi Ekstrinsik Sebagai Variabel Moderasi di PT. Sanobar Gunajaya di Kota Medan, Sumatera Utara. *JIMK: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 361–366.
- Iswanto, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka.
- Lamirin, Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400–409.
- Lubis, A. H., Sabrina, R., & Effendy, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kader TBC Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang. *JIMK: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 596–602.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.
- Nafal, Q., Maunah, B., & Patoni, A. (2024). Hakikat Kepemimpinan Transformasional. *IHSANIKA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(3), 45–58.
- Nugroho, A., Fauzobihi, & Anggraini, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Instruktur PT . United Tractors Tbk . Jakarta. *Jurnal*



-
- Ilmiah Mandala Education (JIME)*, 8(1), 872–883.
- Purnama, R., & Hidayah, A. A. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Citra Perusahaan dan Kepercayaan Pelanggan Serta Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Pelanggan. *Tirtayasa Ekonomika*, 14(2), 187–203.
- Ramadhani, M. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 1101–1112.
- Rau, O. D., Pio, R. J., & Sambil, S. A. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Bank SulutGo Cabang Tomohon. *Productivity*, 4(1), 27–35.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(September), 213–223.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bumi Aksara.
- Terry, G. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Warlizasusi, J., & Ifnaldi. (2019). *Kepemimpinan Transformatif Perguruan Tinggi*. Buku Literasiologi.