

Analysis Of Transformational Leadership, Compensation, And Personality On Employee Performance (Study At PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu)

Analisis Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu)

Dito Bagus Pamungkas^{1*}, Tristiana Rijanti²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}
pamungkasdito27@gmail.com¹, tristianar@edu.unisbank.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research is expected to be able to explain the impact of transformational, compensation and personality on employee performance at PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu. The factor analysis method was used to test the validity of the instrument, while Cronbach Alpha was used to test reliability. Multiple linear regression analysis is used to measure the impact of independent variables on the dependent variable, namely employee performance. Transformational leadership, compensation, and personality can contribute 38% of the variation in employee performance, while the remaining explanation comes from other variables that were not studied, according to the results of model testing. The F test shows that employee performance is significantly influenced by the three independent variables as a whole. Transformational leadership, as an important component in organizations, is considered to greatly influence employee performance, while complementarity and personality have no influence. The research results provide insight that increasing transformational leadership can support employee performance at PT. BPR Kaliwungu Treasure Award. While advancement and personality, although important, are not the main factors in improving employee performance. The implication is that management can focus on leadership development.

Keywords : *transformational leadership, compensation, personality, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini diharapkan dapat menguraikan dampak dari kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu. Metode analisis faktor digunakan untuk menguji validitas instrumen, sementara itu Cronbach Alpha digunakan untuk uji reliabilitas. Analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk pengukuran dampak variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kepribadian dapat menyumbang sebesar 38% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisa penjelasan berasal dari variabel lain tidak diteliti, menurut hasil pengujian model. Uji F memaparkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh ketiga variabel independen secara keseluruhan. Kepemimpinan transformasional, sebagai komponen penting dalam organisasi, dianggap sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan kepribadian tidak memiliki pengaruh. Hasil penelitian memberikan wawasan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional dapat mendukung kinerja karyawan di PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu. Sementara kompensasi dan kepribadian, meskipun penting, tidak menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasinya, manajemen dapat fokus pada pengembangan kepemimpinan.

Kata Kunci : kepemimpinan transformasional, kompensasi, kepribadian, kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah pendayagunaan program manajemen, khususnya dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian karyawan didalam organisasi. Proses merekrut calon karyawan, menyeleksi calon karyawan, pelatihan karyawan, dan pengembangan karyawan merupakan langkah awal dalam kegiatan pengelolaan

sumber daya manusia. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah menunjang produktifitas agar lebih efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan adalah jenis kepemimpinan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi segala keperluan mereka pada kepuasan yang lebih baik. kepemimpinan sangatlah penting bagi sebuah organisasi karena pergantian seorang pemimpin dapat mengubah kinerja unit, agensi, atau organisasi. Robbins dan Judge (2021:227) mengemukakan bahwa pemimpin yang inovatif adalah pemimpin yang dapat memotivasi bawahannya untuk melampaui kelebihan mereka demi memberikan manfaat bagi organisasi.

Studi sebelumnya oleh Adiwantari, dkk (2019), Ramadhani (2021) dan Sazly (2019) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian dari Insani (2020) dan Rafia, et al. (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi dapat memotivasi seorang karyawan untuk bekerja lebih produktif dari sebelumnya. Dengan gaji yang sesuai, para karyawan merasa terdorong untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan maksimal untuk organisasi. Sesuai Werther dan Davis (2020: 119) kompensasi merupakan pembayaran yang diterima seorang karyawan atas pekerjaannya. Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2014: 118) menyatakan bahwa kompensasi adalah pembayaran dalam bentuk tunai, atau tidak langsung yang diperoleh pekerja dalam rangka balasan suatu jasa karyawan kepada organisasi.

Penelitian sebelumnya oleh Hasanah dan Sutanti (2021), Nugraha dan Tjahjawati (2017), dan Yuningsih, dkk (2020) mendapatkan hasil kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh kompensasi. Sementara itu, penelitian Aromega, Kojo, dan Lengkong (2019) mendapatkan hasil kinerja karyawan tidak dipengaruhi langsung oleh kompensasi.

Kepribadian seseorang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepribadian menurut Nevid (2017) perpaduan cara orang terhubung dengan individu lain dan kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar. Menurut Robbins & Judge (2019:93) kepribadian merupakan sejumlah cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan dunia di sekelilingnya.

Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pernah diteliti oleh Geovanny (2020) Kurniawan, dkk (2022), Sibgotallah, dkk (2022), Beng dan Muthuveloo (2020) dengan hasil kepribadian mempengaruhi kinerja karyawan. sedangkan penelitian lain oleh Indrastuti (2021) mendapatkan hasil kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepribadian.

PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang keuangan. Kegiatan yang dilakukan PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu meliputi upaya menghimpun harta milik masyarakat sebagai dana tabungan dan deposito berjangka, pemberian kredit, pemberian bantuan pembiayaan kepada nasabah dengan memperhatikan standar prinsip bagi hasil. Fungsi dari BPR adalah membuat pemerataan kesempatan untuk membuka usaha bagi masyarakat dengan menyediakan layanan perbankan.

PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu, dalam menjalankan aktivitas usahanya, senantiasa dihadapkan pada beragam ketidakpastian terutama dalam mengelola pelayanan kepada konsumen yang memiliki variasi kebutuhan. Kesadaran akan kompleksitas ini mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas layanan guna memastikan kepuasan pelanggan. Berikut adalah data kualitas kinerja PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu dari tahun 2020-2022 yang dipaparkan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Data Laba PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu Pada Tahun 2020 - 2022

Tahun	Target (dalam ribuan)	Realisasi (dalam ribuan)	Mutasi (dalam ribuan)	Persentase
2020	1,370,450	1,504,442	133,992	109,7%
2021	1,615,482	1,367,328	(248,154)	84,7%
2022	1,629,385	2,476,002	846,617	151,9%

Sumber: PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu (2023)

Data Tabel 1 memperlihatkan bahwa tahun 2021 PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu masih belum memenuhi target dengan realisasi presentase tahun 2021 adalah 84,7%. Dari target yang tidak tercapai dari beberapa tahun tersebut diduga disebabkan oleh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kepribadian.

Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas, didapatkan permasalahan (1) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, (2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan (3) Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan. Dalam rangka untuk menyelidiki dampak kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kepribadian terhadap kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah ukuran yang digunakan perbandiannya hasil pelaksanaan tugas atau pekerjaan serta tanggung jawab yang dibebankan organisasi kepada bawahan dalam jangka waktu yang telah disepakati sebelumnya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan atau sebuah prestasi pekerjaan. Namun makna dari kinerja tidak dibatasi dengan hal tersebut. Kinerja tidak hanya dinilai dari hasil pekerjaan atau sebuah prestasi pekerjaan, tapi juga dalam proses kerja dilakukan. Dahlan (2018:54) mengartikan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil karya yang dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan didalam organisasi sesuai kewajibannya masing-masing, guna mendapatkan misi organisasi secara sah tanpa mengabaikan hukum dan sesuai etika. Sutrisno (2017:151) kinerja berupa hasil yang didapat seseorang dalam menyelesaikan kerjanya.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dapat diartikan pemimpin yang memberikan motivasi untuk karyawan agar lebih produktif demi mencapai target organisasi dan memberikan kepuasan yang lebih tinggi terhadap kebutuhan karyawan. Hasilnya, para pemimpin yang memberlakukan kepemimpinan transformasional dapat memenuhi kepuasan kerja kepada para karyawan. Robbins dan Judge (2021:227) memberikan pendapat, pemimpin yang transformasional merupakan pemimpin yang mendorong para bawahannya agar melampaui kepentingan individu demi keuntungan organisasi. Bass (2020:49) mengemukakan bahwa, pemimpin transformasional memberikan motivasi kepada bawahannya untuk mengesampingkan kepentingan individu demi kepentingan organisasi dan sangat mempengaruhi individu mereka.

Kompensasi

Istilah "kompensasi" mengacu pada imbalan finansial yang diterima seorang karyawan sebagai balasan dari pekerjaannya di suatu organisasi. Program gaji atau kompensasi memiliki tujuan untuk meningkatkan ikatan, kepuasan kerja, inspirasi, disiplin serta kinerja karyawan. Gaji dapat dibagi menjadi dua kelompok, seperti yang dikemukakan oleh Nawawi (2011:316) kompensasi langsung, seperti gaji/upah, bonus, dan tidak langsung, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, dan kesehatan. Hasibuan (2014:118) memberikan pendapat bahwa kompensasi adalah seluruh gaji dalam bentuk tunai, atau tidak langsung yang didapat oleh karyawan dalam rangka balasan organisasi kepada karyawan yang bersangkutan. kompensasi langsung dibayarkan oleh organisasi dalam bentuk uang tunai kepada karyawan. kompensasi merupakan tujuan bagi karyawan dan merupakan komitmen organisasi untuk membayarkannya.

Kepribadian

Kepribadian merupakan salah satu variabel utama bagi manusia, karena kepribadian menentukan proses berpikir, bertindak, dan perasaan seseorang dalam berbagai keadaan. Robbins dan Judge (2021:93) mendefinisikan kepribadian merupakan sejumlah cara merespons dan berinteraksi seseorang dengan dunia di sekelilingnya. Wibowo (2016) berpendapat bahwa kepribadian dicirikan sebagai perpaduan kualitas fisik dan mental (termasuk: pikiran, perasaan, dan penampilan seseorang) yang memberikan identitas pada seseorang.

Hubungan Antar Variabel

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional sangat diperlukan bagi perusahaan karena dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menggapai visi, misi, dan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adanya kepemimpinan transformasional yang memumpuni dapat meningkatkan kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2021:227) berpendapat, pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang memberikan dorongan untuk karyawannya agar melampaui keuntungan diri sendiri demi memberi manfaat bagi organisasi. Temuan yang didasarkan pada penelitian Adiwantari, dkk, (2019), Yanti & Mursidi (2021), dan Ariyanti & Rijanti (2022) yang dilakukan, menunjukkan jika kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja karyawan. sehingga, H1: kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

kompensasi sangat penting untuk mengembangkan lebih lanjut kinerja karyawan dengan alasan bahwa semakin baik upah atau kompensasi yang diterima karyawan akan mendorong perwakilan untuk lebih mengembangkan eksekusi. Hasibuan (2014:118) menerima bahwa kompensasi adalah seluruh pembayaran dalam bentuk tunai atau tidak langsung yang diperoleh pegawai dalam rangka balasan organisasi kepada karyawan yang bersangkutan. Temuan studi yang dilakukan oleh Hasanah & Sutanti (2021) dan Manalu (2020) mendapatkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, menunjukkan adanya hubungan kompensasi dengan kinerja, maka H2: kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Kepribadian dalam hal apapun berpengaruh dengan kinerja karyawan. Kepribadian yang tepat seperti disiplin, ketelitian, dan rasa tanggungjawab merupakan sifat-sifat yang akan membantu dalam meningkatkan kinerja. Menurut Robbins & Judge (2019:93) kepribadian merupakan sejumlah cara seseorang individu berinteraksi dan bereaksi dengan dunia di sekelilingnya. Menurut temuan studi yang dilakukan Geovanny (2020), Zhaviery, dkk. (2019), mendapati kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepribadian. H3: Kepribadian mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Obyek Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif. studi ini berfokus pada kinerja karyawan PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu. Variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kepribadian dimasukkan ke dalam studi ini bertujuan untuk memahami bagaimana dampak variabel ini terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini melibatkan 56 karyawan total, dengan sampel yang dipilih secara *purposive sampling* berdasarkan persyaratan bahwa anggota harus sudah bekerja selama lebih dari 2 tahun. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala likert yang berupa pertanyaan tentang kinerja, kepribadian, kompensasi, dan kepemimpinan transformasional.

Program komputer SPSS dimanfaatkan untuk menganalisis data dengan regresi linier berganda. Sebelum ini, variabel diuji untuk validitas dan reliabilitas menggunakan analisis faktor dan uji Cronbach Alpha. Koefisien determinasi dan uji F dipergunakan dalam pengujian kelayakan model, dan uji t juga digunakan dalam penelitian ini, tujuan dari uji t adalah untuk menguji hipotesis. Pengujian ini mengharapkan untuk memperoleh pemahaman yang unggul tentang kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Deskripsi Responden

Tabel 2. Deskripsi Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
Usia	20 – 29 Tahun	39	69,6%
	30 – 39 Tahun	10	17,9%
	40 – 49 Tahun	5	8,9%
	> 50 Tahun	2	3,6%
Jumlah		170	170
Jenis Kelamin	38	67,9%	38
	18	32,1%	18
Jumlah		56	100%
Pendidikan	SMA/SMK	30	53,6%
	D3	4	7,1%
	S1	22	39,3%
Jumlah		56	100%
Lama Kerja Responden	>2 – 5 Tahun	43	76,8%
	6 – 10 Tahun	9	16,1%
	11 – 15 Tahun	4	7,1%
	> 16 Tahun	0	0%
Jumlah		56	100%

Sumber: data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 2 Mayoritas karyawan di PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu adalah laki-laki, mencapai 67,9% dari total karyawan, sedangkan karyawan perempuan menyumbang 32,1%. Sebagai gambaran demografis, usia responden juga tercatat, dimana 69,6% dari karyawan berusia 20–29 tahun, 17,9% memiliki usia diantara 30–39 tahun, 8,9% memiliki usia diantara 40–49 tahun, dan 3,6% memiliki usia di atas 50 tahun. Pendidikan terakhir karyawan menunjukkan variasi, dengan 53,6% memiliki pendidikan SMA/SMK, 7,1% lulus D3, dan 53,6% lulus S1. Pengalaman kerja juga terdokumentasi, dimana 76,8% karyawan bekerja di perusahaan lebih dari 2 hingga 5 tahun, 16,1% bekerja lebih dari 6 hingga 10 tahun, dan 7,1% bekerja lebih dari 11 hingga 15 tahun, sementara tidak ada karyawan yang bekerja lebih dari 16 tahun. Informasi ini memberikan konteks yang penting untuk memahami karakteristik karyawan di PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu dan dapat menjadi faktor yang memengaruhi hasil dari penelitian tentang variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, kepribadian, dan kinerja karyawan.

Deskripsi Variabel

Kepemimpinan Transformasional

Tabel 3. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformatif

Indikator	Statistika Deskriptif		
	Mean	Median	Mode
X1.1	4,07	4,00	4
X1.2	4,26	4,00	4
X1.3	4,41	4,00	4
X1.4	4,28	4,00	4
X1.5	4,08	4,00	4
X1.6	4,42	4,00	5
X1.7	4,07	4,00	4
X1.8	4,21	4,00	5
X1.9	4,21	4,00	4
X1.10	4,21	4,00	4
X1.11	3,92	4,00	4
X1.12	4,03	4,00	4
Rata – rata	4,01		

Sumber: data primer diolah tahun 2024

Dapat dilihat dari Tabel 3 bahwa rata – rata jawaban responden variabel kepemimpinan transformasional mendapatkan skor rata – rata senilai 4,01 sedangkan nilai tengah yaitu 4,00 dan yang sering muncul (mode) yaitu 4. Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa rata – rata responden menyetujui pertanyaan pada kepemimpinan transformasional dengan mean tertinggi adalah X1.6 sebesar 4,42 dan mean terendah X1.11 dengan nilai sebesar 3,92.

Kompensasi

Tabel 4. Deskripsi Variabel Kompensasi

Indikator	Statistika Deskriptif		
	Mean	Median	Mode
X2.1	4,08	4,00	4
X2.2	4,16	4,00	4
X2.3	4,08	4,00	4
X2.4	4,21	4,00	4
X2.5	4,12	4,00	4
X2.6	4,07	4,00	4
X2.7	4,08	4,00	4
Rata – rata	4,11		

Sumber: data primer diolah tahun 2024

Terlihat dari Tabel 4 berisikan jawaban pertanyaan tentang variabel kompensasi, dengan skor rata – rata senilai 4,11, besarnya nilai tengah (median) 4,00 dan yang sering muncul adalah 4, dapat ditarik kesimpulan bahwa rata – rata responden menyetujui item pertanyaan tentang variabel kompensasi dengan mean tertinggi adalah X2.4 sebesar 4,21 dan mean terendah X2.6 dengan nilai sebesar 4,07.

Kepribadian

Tabel 5. Deskripsi Variabel Kepribadian

Indikator	Statistika Deskriptif		
	Mean	Median	Mode
X3.1	4,08	4,00	4
X3.2	3,98	4,00	4

X3.3	4,16	4,00	4
X3.4	3,71	4,00	4
X3.5	4,01	4,00	4
X3.6	3,66	4,00	4
X3.7	3,80	4,00	4
X3.8	3,78	4,00	4
X3.9	3,48	4,00	4
X3.10	3,98	4,00	4
X3.11	4,46	4,00	4
X3.12	4,35	4,00	5
Rata – rata	4,04		

Sumber: data primer diolah tahun 2024

Terlihat dalam Tabel 5 bahwa untuk item pertanyaan tentang variabel kepribadian, nilai rata – rata (mean) adalah 4,04, dengan nilai tengah (median) adalah 4,00, dan nilai yang sering muncul (mode) adalah 4, sehingga dapat disimpulkan jika responden menyetujui pertanyaan tentang variabel kepribadian dengan mean tertinggi adalah X3.11 sebesar 4,46 dan mean terendah X3.9 dengan nilai sebesar 3,48.

Kinerja Karyawan

Tabel 6. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Statistika Deskriptif		
	Mean	Median	Mode
Y1	4,37	4,00	4
Y2	4,05	4,00	4
Y3	4,08	4,00	4
Y4	4,14	4,00	4
Y5	4,21	4,00	4
Y6	4,25	4,00	4
Y7	4,14	4,00	4
Y8	4,32	4,00	4
Y9	4,07	4,00	4
Y10	4,44	5,00	5
Rata – rata	4,18		

Sumber: data primer diolah tahun 2024

Hasil dari Tabel 6 berkesimpulan bahwa responden menyetujui item pertanyaan tentang kinerja karyawan, dengan rata-rata nilai mean 4,18, besarnya nilai tengah (median) yang didapat adalah 4,10 dan mode (sering muncul) 4. Dari hasil ini maka dapat dipaparkan jika responden menyetujui pertanyaan seputar kinerja karyawan dan mendapat nilai mean tertinggi adalah Y10 sebesar 4,44 dan mean terendah Y2 dengan nilai sebesar 4,05.

Uji Validitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Component Matrix (loading factor)	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,793	X1.1	0,533	Valid
		X1.2	0,663	Valid
		X1.3	0,747	Valid

		X1.4	0,692	Valid
		X1.5	0,596	Valid
		X1.6	0,634	Valid
		X1.7	0,635	Valid
		X1.8	0,592	Valid
		X1.9	0,751	Valid
		X1.10	0,637	Valid
		X1.11	0,546	Valid
		X1.12	0,668	Valid
Kompensasi (X2)	0,823	X2.1	0,712	Valid
		X2.2	0,840	Valid
		X2.3	0,748	Valid
		X2.4	0,607	Valid
		X2.5	0,825	Valid
		X2.6	0,691	Valid
		X2.7	0,805	Valid
Kepribadian (X3)	0,777	X3.1	0,749	Valid
		X3.2	0,594	Valid
		X3.3	0,472	Valid
		X3.4	0,606	Valid
		X3.5	0,614	Valid
		X3.6	0,751	Valid
		X3.7	0,775	Valid
		X3.8	0,728	Valid
		X3.9	0,676	Valid
		X3.10	0,646	Valid
		X3.11	0,493	Valid
		X3.12	0,493	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,790	Y1	0,650	Valid
		Y2	0,698	Valid
		Y3	0,761	Valid
		Y4	0,613	Valid
		Y5	0,712	Valid
		Y6	0,744	Valid
		Y7	0,610	Valid
		Y8	0,623	Valid
		Y9	0,750	Valid
		Y10	0,731	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2024

Dilihat dari hasil perhitungan diatas maka dapat dijelaskan nilai KMO dari variabel yang diteliti > 0,50 maka nilai tersebut telah memenuhi kecukupan sampel dan hasil perhitungan *component matrix* > 0,40 dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa item indikator variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, kepribadian, dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Kecuali pada indikator kepribadian X3.11 dinyatakan tidak valid maka variabel tersebut tidak akan di ujikan di uji selanjutnya.

Uji Realibilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
----------	------------------	----------	------------

Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,864	> 0,7	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,869	> 0,7	Reliabel
Kepribadian (X3)	0,864	> 0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,877	> 0,7	Reliabel

Sumber: data primer diolah tahun 2024

Dapat dilihat dalam Tabel 8 dapat diketahui variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, kepribadian, dan kinerja karyawan mendapatkan hasil nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Hasilnya, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat dipercaya dan cocok untuk pengujian selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Berganda

Persamaan	Uji model			Uji t		Keterangan
	Adjusted R square	F hitung	Sig	Beta	Sig	
$Y = \beta_1. X_1 + \beta_2. X_2 + \beta_3. X_3 + \varepsilon$	0,380	12.249	0,000			
X1 – Y				0,694	0,000	H1 diterima
X2 – Y				0,063	0,704	H2 ditolak
X3 – Y				0,018	0,918	H3 ditolak

Sumber: data primer diolah tahun 2024

Sesuai dengan Tabel 9, didapat penyusunan persamaan regresi:

$$Y = \beta_1. X_1 + \beta_2. X_2 + \beta_3. X_3$$

$$Y = 0,694X_1 + 0,063X_2 + 0,018X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi, didapat penjelasan sebagai berikut:

1. Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Didapatkan hasil uji regresi linier berganda antara kepemimpinan transformasional (X1) dan kinerja karyawan (Y) mendapatkan beta sebesar 0,694 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Hasil ini memaparkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingginya kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin.

2. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Didapatkan hasil uji regresi linier berganda antara kompensasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y) memberikan hasil dengan beta sebesar 0,063 dan nilai signifikansi $0,704 > 0,050$. Hal ini memaparkan jika kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Terjadinya hal ini disebabkan karena kompensasi yang organisasi berikan sudah mencukupi kebutuhan karyawan, sehingga faktor pendukung tidak mempengaruhi kinerja pekerja.

3. Hubungan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Didapatkan hasil uji regresi linier berganda antar kepribadian (X3) dan kinerja karyawan (Y) memberikan hasil dengan beta sebesar 0,018 dan nilai signifikansi $0,918 > 0,050$. Hasil tersebut menjelaskan jika kepribadian tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini disebabkan oleh karyawan yang selalu mengutamakan kerja sama dan sifat kooperatif yang tinggi sehingga variabel kepribadian tidak meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 9, nilai R^2 yang disebut juga dengan Adjusted R Square adalah sebesar 0,380. Ini menunjukkan jika variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kepribadian hanya menjelaskan 38% terhadap kinerja pegawai ($100\% - 38\% = 62\%$), sedangkan sisa penjelasan berasal dari variabel lain tidak diteliti.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Hasil uji F sebesar $0,000 < 0,05$, bahwa kepemimpinan transformasional (X1), kompensasi (X2), dan kepribadian (X3), memiliki pengaruh simultan dengan kinerja karyawan (Y), maka model regresi penelitian ini sesuai untuk dilanjutkan pemeriksaan.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t pada pengujian ini dilakukan dengan melihat besarnya nilai α sebesar 5% (0,05) mengingat akibat dari pengujian spekulasi pada Tabel 9 yang dapat dimaknai sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 : kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan

Sesuai dengan Tabel 9 dapat dipahami jika nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ dan koefisien beta bernilai 0,694, yang berarti bahwa sampai batas tertentu kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). karenanya hipotesis pertama diterima.

2. Hipotesis 2 : kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan

Sesuai dengan Tabel 9 dipahami besarnya nilai signifikan adalah $0,704 > 0,05$ dan koefisien beta senilai 0,063 yang berarti bahwa kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dari hasil ini hipotesis kedua ditolak

3. Hipotesis 3 : Kepribadian mempengaruhi kinerja karyawan

Sesuai dengan Tabel 9, tingkat signifikansi sebesar $0,918 > 0,05$, dan koefisien determinasi beta senilai 0,018 menunjukkan bahwa secara parsial (individu) kepribadian (X3) tidak memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan (Y). maka dari hasil ini hipotesis ketiga ditolak.

Pembahasan

Mengingat dampak penelitian terhadap dampak kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Didapatkan uji spekulasi kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu. Hal ini menandakan bahwa kinerja berkorelasi dengan kualitas kepemimpinan. Temuan penelitian ini menguatkan temuan Adiwantari dkk. (2019), Yanti & Mursidi (2021), dan Ariyanti & Rijanti (2022) yang memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut uji t, Kompensasi (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kompensasi yang diterima karyawan sudah sangat mencukupi sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari studi ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Aromega, Kojo, dan Lengkong (2019) yang mendapatkan hasil bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kompensasi.

Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pengujian spekulasi, kepribadian (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu. Hasil ini memperlihatkan kepribadian tidak memiliki dampak kepada kinerja karyawan. Temuan studi ini menguatkan hasil penelitian Indrastuti (2021) yang menemukan bahwa kepribadian seorang pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. Penutup Kesimpulan

Hasil dari pemeriksaan yang dilakukan pada PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional oleh seorang pemimpin menghasilkan peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Namun, kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh kompensasi. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi bukanlah perhitungan utama dalam pengembangan lebih lanjut pelaksanaan kinerja karyawan di PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu. Selain itu, kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh kepribadian. Hasil dari pemeriksaan ini memberikan para eksekutif organisasi informasi penting tentang bagaimana mengembangkan kinerja pekerja lebih lanjut.

Menurut hasil dari penelitian yang dilakukan, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu. Saran dari peneliti adalah sebaiknya PT. BPR Anugerah Harta Kaliwungu harus lebih memperhatikan lagi indikator X1.11 yaitu pemimpin memberikan umpan balik yang konstruktif dan berguna terkait pekerjaan karena indikator tersebut mendapatkan mean terendah 3,92. Hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan pemberian masukan yang lebih jelas dan konstruktif kepada karyawan agar terjadi peningkatan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Adiwantari, S. A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Rijanti, T., Santoso, A. B., Indriyaningrum, K., & Kurnia, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, dan Worklife Balance Terhadap Kinerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.
- Ariyanti, V. M. D., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Air Minum Banyuwangi Kabupaten Rembang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 60-70.
- Tamengkel, L., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja dan Keinginan Keluar Karyawan: Peran Komitmen Organisasional Sebagai Mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 52-60.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215-228.
- Geovanny, B. (2020). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kantor Perumda Air Minum Tirta Dhaha (Pdam) Kota Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(2).
- Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 17(2), 184-194.
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101-1112.

- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84-99.
- Rafia, R., & Achmad Sudiro, S. (2020). The Effect Of Transformational Leadership On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction And Employee Engagement. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(5), 119-125.
- Insani, A. N., Suwarsi, S. S., & Firdaus, F. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1127-1133.
- Octavia, N., Hayati, K., & Karim, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 130-144.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Pulubuhu, R. M., & Pono, M. (2023). The Effect of Personality and Motivation on Employee Performance Through Citizenship Behaviour Organizational Variables at Bank Suselbar Makassar Main Beach. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 6(2), 11-21.
- Kurniawan, A. N. W., Burhanudin, A. Y., & Marwati, F. S. (2022). Kepribadian, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 14(1), 111-118.
- Zhaviery, H. F., Anisah, H. U., & Faidah, A. N. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja UMKM Sasirangan Di Kota Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 35-41.
- Beng, T. L. W., & Muthuveloo, R. (2020). The influence of personality traits and employee development on the job performance of engineers in Malaysia. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 366-373.
- Klaas, P. W., Lopian, J. S., & Sendow, G. (2021). Pengaruh Kepribadian, Penempatan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).
- Indrastuti, S. (2021). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening kompetensi karyawan pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(2).
- Novitasari, E., & Suhana, S. (2022). Pengaruh Locus of Control, Kepribadian, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karayawan (Studi pada PT. Sango Ceramics Indonesia). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(02), 53-58.
- Hasanah, H., & Sutanti, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hatindo Metal Utama. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 2(2), 85-92.
- Tambunan, A. P., Rajagukguk, T., & Panjaitan, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Di Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(1), 1-10.
- Manalu, F. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 7(1).
- Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).

- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2021). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial lainnya*. Semarang: Yoga Pratama
- Suriagiri, H. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. CV. Radja Publika.
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and Practice (Fourth Edition)*. London: Sage Publication.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Essentials of Organizational Behavior (Fifteenth Edition)*. Penerbit: Pearson.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Sibgotallah, Maulana, N. D., & Suwandi, Z. M. (2022, November). Pengaruh Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Pada Perusahaan In SENMABIS: *Conference Series*.