

Pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan

Syahrudin Y^{1✉}, Farhan Hilmy²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. inti surya deli cabang bontang. Penelitian ini dilakukan pada karyawan pt. Inti surya deli cabang bontang. Penelitian ini menerapkan alat analisis statistical product and service solution (spss) dan dengan analisis kuantitatif sebagai metode penelitian. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 27 karyawan PT. inti surya deli cabang bontang. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. inti surya deli cabang bontang.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional; komunikasi; kompensasi finansial; kinerja karyawan

The effect of transformational leadership, communication, and financial compensation on employee performance

Abstract

This study aims to examine how the effect of transformational leadership, communication, and financial compensation on employee performance at PT. Inti Surya Deli, Bontang branch. This research was conducted on employees of PT. Inti Surya Deli Bontang Branch. This research applies the Statistical Product and Service Solution (SPSS) analysis tool and quantitative analysis as the research method. The sample in this study were 27 employees of PT. Inti Surya Deli, Bontang Branch. The results of this study indicate that Transformational Leadership has a positive but not significant effect on employee performance, then communication has a positive and significant effect on employee performance, and financial compensation has a positive but not significant effect on employee performance at PT. Inti Surya Deli Bontang Branch.

Key words: *Transformational leadership; communication; financial compensation; employee performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut adanya kompetisi antar organisasi atau perusahaan guna mendapat kedudukan sebagai perusahaan yang paling unggul. Dalam hal ini pula tentu perusahaan akan dituntut kemampuannya dalam mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia dalam perusahaan saat ini di tuntut untuk dapat mampu bersaing dengan mempertahankan keunggulannya di masing- masing bidang agar dapat terus berkembang sehingga mencapai profit yang maksimal, karena perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan yang dimana didalamnya terdapat sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh sebab itu dibutuhkanlah manajemen sumber daya manusia yang merupakan proses dimana organisasi atau perusahaan memfokuskan manajemen agar dapat meningkatkan kontribusi serta kemampuan karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hendra, 2019) manajemen Sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Kinerja karyawan menjadi perhatian utama dan organisasi atau perusahaan haruslah mengetahui dengan pasti bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada didalamnya. Sebagai salah satu perusahaan yang berlandaskan transparansi visi dan komitmen dalam pengembangan jasa perawatan, penyediaan tenaga kerja diperlukan kinerja yang terbaik guna mencapai tujuan yang efektif dan efisien pula. PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang yang dimana telah terdapat target perbulannya dimana perusahaan tersebut akan mencapai targetnya dengan melibatkan kualitas kinerja karyawan didalamnya. Hal tersebut tentunya dapat dilihat dari bagaimana pemimpin dalam perusahaan tersebut dapat mengarahkan karyawannya dalam proses pencapaian target perusahaan. Berdasarkan fenomena yang ada pada PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang seperti, terdapat pegawai yang kurang mengerti mengenai arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinan, rendahnya kualitas tugas yang diberikan oleh karyawannya sehingga tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan tidak tersampaikan sebagaimana mestinya, dan kurang maksimalnya pencapaian visi bersama serta kurangnya motivasi pemimpin kepada karyawannya. Hal tersebut tentu berkaitan dengan bagaimana koordinasi pimpinan kepada karyawannya, kurangnya pimpinan mengadakan pertemuan kepada karyawannya baik secara formal maupun informal yang dimana hal tersebut secara tidak langsung akan dapat menggiatkan pimpinan maupun bawahan mengenai keinginan keinginan masing- masing pihak, dan juga kurangnya kesempatan dari pimpinan perusahaan tersebut dalam mengadakan pertemuan rutin sebagai sarana dalam mengevaluasi kerja masing- masing karyawan.

Berdampingan dengan permasalahan mengenai gaya kepemimpinan pada PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang terdapat pula fenomena yang ditemukan berkaitan dengan komunikasi dimana pada perusahaan tersebut diliat masih seringnya terjadi miss communication, kurangnya komunikasi pimpinan dengan karyawan yang mengakibatkan terjadinya perbedaan pendapat dan terkadang pula pimpinan sudah memberikan feedback akan tetapi belum spesifik sehingga karyawan tidak mengerti tugas- tugas yang diberikan pimpinan, serta sering terjadi salah paham antara sesama karyawan maupun antara pimpinan dengan karyawan sehingga terkadang pekerjaan yang dilakukan kurang. Tentu hal tersebut terjadi karena penyampaian informasi yang kurang jelas dan respon yang berbeda diperlihatkan oleh penerima pesan yaitu karyawan itu sendiri.

Sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang penyediaan tenaga kerja maupun mekanis yang memiliki karyawan dimana masing- masingnya mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda, bagi sebagian karyawan berharap dari mereka bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan yang mana penghasilan tersebut akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya masing- masing. Namun terdapat fenomena pada PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang bahwa sebagian karyawannya mengeluhkan kompensasi yang mereka terima setiap bulannya sudah sangat mepet untuk memenuhi kebutuhan. Dilihat lagi dari harga pokok yang kian meningkat tetapi tidak diimbangi dengan kompensasi finansial yang diberikan dari perusahaan. Padahal apabila kompensasi finansial yang diberikan perusahaan tidak tepat maka akan berdampak bagi kinerja karyawan yang dimana akan berpengaruh pada pencapaian target perusahaan yang telah ditentukan.

Berbagai fenomena yang terjadi dilapangan yaitu pada PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang terlihat adanya suatu kesenjangan dimana perusahaan mengharapkan peningkatan kinerja tetapi dari perusahaan itu sendiri kurang maksimal dalam mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia didalamnya sehingga kinerja yang ditunjukkan menurun atau belum maksimal, hal itu terbukti dengan capaian pada perusahaan tersebut belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Tabel 1.

Month	Estimated Target		Est. (%)	Actual Progress		Act. (%)
	Monthly	Cumulative Target		Monthly	Cumulative Actual	
October 2020	384.043.478,26	3.840.434.782,60	43,478	345.669.508,06	2.972.812.096,03	33,656
November 2020	384.043.478,26	4.224.478.260,86	47,826	300.218.510,61	3.273.030.606,64	37,055
December 2020	384.043.478,26	4.608.521.739,12	52,174	592.028.344,60	3.865.058.951,24	43,757
January 2021	384.043.478,26	4.992.565.217,38	56,522	515.677.705,74	4.380.736.656,98	49,595
February 2021	384.043.478,26	5.376.608.695,64	60,870	269.201.702,29	4.649.938.359,27	52,643
March 2021	384.043.478,26	5.760.652.173,90	65,217	356.438.068,90	5.006.376.428,17	56,678

Berkaitan data yang telah dipaparkan diatas bahwasanya dalam perusahaan tersebut target perbulannya mengalami penurunan yang artinya kinerja karyawan juga menurun. Sehingga berdasarkan latar belakang dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi dan kompensasi finansial berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Dengan dilakukannya penelitian ini, maka diharapkan dapat bermanfaat bagi akademis dan perusahaan. manfaat akademis yaitu memberi sumbansi pemikiran secara teoritis mengenai konsentrasi manajemen SDM serta menjadi referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut, khususnya mengenai kepemimpinan transformasional, komunikasi, kompensasi finansial, dan kinerja karyawan. Bagi perusahaan dapat menjadi informasi untuk mengetahui pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan serta menjadi masukan guna membuat kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

METODE

Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang yang berjumlah 52. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan kuesioner pertanyaan tertutup maupun terbuka dengan berisikan pertanyaan yang nantinya akan diisi oleh responden. Respondennya adalah karyawan bidang mekanikal di PT. Intri Surya Deli Cabang Bontang. Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang belum pernah di olah oleh pihak lainnya serta diperoleh melalui pengambilan di lapangan langsung.

Skala penelitian ini menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2015). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS (Statistical Package For Social Sciences) yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independent) yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) terhadap satu variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam proses analisis maka alat pengukur data harus terlebih dahulu diuji validitas dan reabilitasnya.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Indikator	Koefisien Korelasi	R tabel	Keterangan
Motivasi yang menginspirasi	0,926	0,38	Valid
Perhatian secara individual	0,915	0,38	Valid
Stimulasi intelektual	0,912	0,38	Valid
Karismatik	0,901	0,38	Valid

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi indikator kepemimpinan transformasional lebih besar dibanding r tabel yakni sebesar 0,38. Maka dengan demikian semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional dinyatakan telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

Indikator	Koefisien Korelasi	R tabel	Keterangan
Pemahaman	0,932	0,38	Valid
Tindakan	0,926	0,38	Valid
Hubungan yang makin baik	0,899	0,38	Valid
Pengaruh pada sikap	0,875	0,38	Valid

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi komunikasi lebih besar dibanding r tabel yakni sebesar 0,38. Maka dengan demikian semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi dinyatakan telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial (X3)

Indikator	Koefisien Korelasi	R tabel	Keterangan
Gaji	0,818	0,38	Valid
Tunjangan	0,805	0,38	Valid
Bonus	0,776	0,38	Valid

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi indikator kompensasi finansial lebih besar dibanding r tabel yakni sebesar 0,38. Maka dengan demikian semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi finansial dinyatakan telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Koefisien Korelasi	R tabel	Keterangan
Kerjasama	0,963	0,38	Valid
Kualitas Pekerjaan	0,956	0,38	Valid
Tanggung jawab	0,883	0,38	Valid
Kuantitas pekerjaan	0,867	0,38	Valid

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi indikator kinerja karyawan lebih besar dibanding r tabel yakni sebesar 0,38. Maka dengan demikian semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dinyatakan telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 6.
Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,937	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,932	0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,928	0,60	Reliabel
Kompensasi Finansial (X3)	0,701	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji pada tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha >0,60 sehingga dapat dikatakan semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Alat uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda (multiple regression) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7.
Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,931a	0,867	0,850	1,349

Dari hasil tabel 7 maka dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,931 atau 93,1% yang berarti tingkat keeratan hubungan antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) berdasarkan tabel interpretasi korelasi adalah kuat. Hal ini menunjukkan besarnya proporsi yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 86,7% sedangkan sisa dipengaruhi oleh variabel atau factor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Tabel 8.
Hasil Uji Kelayakan Model (F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	284,403	3	94,801	52,059	0,000b
1 Residual	43,705	24	1,821		
Total	328,107	27			

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 52,059 > dengan tingkat signifikan (0,000). Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai sebesar 2,786 dan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Komunikasi (X2), dan Kompensasi Finansial (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

Tabel 9.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,687	1,161		1,453	0,159
1 Kepemimpinan Transformasional	0,230	0,198	0,235	1,158	0,258
Komunikasi	0,671	0,134	0,668	5,009	0,000
Kompensasi Finansial	0,092	0,256	0,069	0,361	0,721

Berdasarkan tabel 9 diperoleh hasil uji t untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sig. 0,258 artinya nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitasnya 0,05 dan thitung menunjukkan nilai 1,158 lebih kecil dibandingkan ttabel yaitu 1,71. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah Ha diterima dan Ho ditolak atau dapat dikatakan bahwa

variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang. Hasil uji t untuk variabel Komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sig. 0,000 artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitasnya 0,05 dan thitung menunjukkan nilai 5,009 lebih besar dibandingkan ttabel yaitu 1,71. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_a diterima dan H_o ditolak atau dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang. Hasil uji t untuk variabel kompensasi finansial (X3) terhadap kinerja agen (Y) menunjukkan nilai sig. 0,721 artinya nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitasnya 0,05 dan thitung menunjukkan nilai 0,361 lebih kecil dibandingkan ttabel yaitu 1,71. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_a diterima dan H_o ditolak atau dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi finansial (X2) secara parsial memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang, hal ini berarti meningkatnya Kepemimpinan Transformasional belum serta mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang. Menurut teori, kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan dengan cara memotivasi bawahan agar dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi. Namun, pada perusahaan PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang, kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini disebabkan karena karyawan pada perusahaan tersebut mampu bekerja mandiri dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standard Operational Procedure) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karena perusahaan telah memberikan SOP yang jelas mengenai jadwal kerja yang harus dikerjakan setiap harinya sesuai dengan jobdesk masing- masing karyawan. Dengan tingginya tingkat kesadaran karyawan mengenai disiplin kerja pada perusahaan ini, sehingga kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang.

Berdasarkan tabulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa hasil rata-rata variabel kepemimpinan transformasional yang dirasakan karyawan PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang adalah indikator yang menyatakan bahwa pemimpin memiliki motivasi yang menginspirasi kepada bawahan. Hal ini mengindikasikan bahwa pada penelitian ini, peningkatan pada kepemimpinan transformasional tidak seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang. Adapun hasil temuan ini sejalan dengan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rafia, R., Sudiro, A., Sunaryo (2020), yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja karyawan. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Donal Mon, M., Robin., & Oparton, J.t., (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkatnya komunikasi bawahan dengan atasan maupun antar sesama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Inti Surya Deli. Apabila komunikasi yang terdiri atas pemahaman, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik serta tindakan yang telah dan akan dilakukan telah terpenuhi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang.

Berdasarkan tabulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa hasil rata- rata variabel komunikasi, setiap indikatornya memiliki indeks yang tinggi. Adapun indikator komunikasi dengan indeks tertinggi yang dirasakan oleh karyawan PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang adalah indikator yang menyatakan bahwa komunikasi yang membuat hubungan yang makin baik. Hal ini berarti komunikasi yang terjalin di lingkungan PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang mampu menghasilkan hubungan yang semakin baik antar atasan dengan bawahan maupun sesama karyawan.

Komunikasi terbukti mempengaruhi kinerja karyawan PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang, hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti terdahulu yang mana hasil dari penelitian oleh Ardiansyah (2016) bahwa komunikasi secara positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin antar karyawan maupun dengan atasan semakin baik kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang, hal ini berarti tinggi rendahnya pemberian Kompensasi Finansial kepada karyawan, tidak akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang. Pada penelitian ini menunjukkan hasil tidak signifikan karena karyawan pada PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang lebih mengutamakan pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri yang akan sejalan dengan meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang sudah mencapai hierarki kebutuhan di paling atas maka kebutuhan yang berada di bawahnya tidak lagi menjadi prioritas utamanya. Sehingga tinggi rendahnya pemberian kompensasi oleh perusahaan tidak menjadi yang utama bagi karyawan. Melainkan karyawan lebih mementingkan pemenuhan kebutuhan harga diri berupa kepercayaan diri, status, penghargaan, prestasi dan pengakuan serta kebutuhan aktualisasi diri yaitu kesadaran untuk terus mengembangkan diri.

Berdasarkan tabulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil rata-rata variabel kompensasi finansial yang memiliki indeks tertinggi yaitu indikator gaji. Oleh karena itu pada penelitian ini, peningkatan pada kompensasi finansial tidak seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang. Adapun hasil temuan ini sejalan dengan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh BL Muchran (2021), yang membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang. Artinya bahwa, meningkatnya Kepemimpinan Transformasional belum serta mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang. Kemudian Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang. Artinya, ketika komunikasi yang terjadi dalam lingkungan PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang semakin baik dengan indikator yang paling mendominasi yaitu hubungan yang makin baik, maka seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan. Dan kompensasi finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap karyawan PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang. Artinya, tinggi rendahnya pemberian Kompensasi Finansial belum serta mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT. Inti Surya Deli Cabang Bontang dengan indikator yang paling mendominasi adalah indikator gaji dan indikator dengan nilai terendah adalah bonus.

DAFTAR PUSTAKA

- A shonubi, akintaro. (2016). The Impact Of Effective Communication On Organizational Performance. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 3(3), 1904–1914.
- Abimbola, O. (2017). the Influence of Leadership Styles on Employees' Performance: a Study of Selected Private Universities in Ogun State, Nigeria. *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 6(2), 5–13.
- Alam Syamsu. (2013). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai lembaga penjaminan mutu pendidikan. *e-Jurnal Katalogis*, 2(1), 135–145.
- Ardiansyah, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- BL Muchran. (2021). The Effect Of Financial Compensation On Employee Performance Mediated By Work Satisfaction In DGT Regional Office Of South Sulawesi, West Sulawesi, And South-East Sulawesi. *Jurnal Ekonomi*. 17 (21), 8
- Donal Mon, M., Robin., Oparton, J.t. (2021). The Effect Of Transformational Leadership On Employee Performance With Employee Engagement As A Mediation Variable. *Journal of Business Studies and Management Review*. 5(1), 67
- Fachrezi, H., Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Hati, S., Brahmana, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat Pt. Citra Buana Prakarsa. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 4(2), 114.
- Hendra, T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Walikota Pekanbaru. *Jurnal Defelopment*, 5(2), 70–79.
- Irawan, D. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(2), 84035.
- Jaka, I. N., Wiratama, Sintaasih, D. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 126–134.
- Jufrizen, J., Lubis, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Kesari, Verma, B. (2018). Does the leadership style impacts on employee outcomes? A study of Indian steel industry. *Global Business Review*, 19(6), 1602–1621.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.
- Onifade, T, Opele, A, Okafor. (2018). Communication: an Effective Tool for Employee Performance in Unilever Nigeria Plc. *International Journal of Management Technology*, 5(2), 16–27.
- Pambudi, D, Mukzam, D., Nurtjahjono, G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Journal Bisnis Administration*, 39(1), 164–171.

- Paramita, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 68–76.
- Pradhan, R, Jena, L. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
- Pujiasyami, J., Hairudinor, Taharuddin. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja , Pelatihan dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Kalsel Cabang Martapura. *Jurnal Bisnis Dan Pembagunan*, 6(1), 19–25
- Rachma, A. D. (2019). The Effect of Financial Compensation and Motivation on Performance with Gender Equality as The Moderating Variable in The Regional Secretariat of East Java Province: The Study of Non-Permanent Employees with Work Agreements. *Airlangga Development Journal*, 3(2), 118.
- Rafia, R., Sudiro, A., Sunaryo. (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), 123.
- Randy, M., Agung, S., Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69.
- Rukmana (2018). The Impact of Organization Communication on Employee Performance Through Employee’s Work Motivation at Pt. Putri Panda Unit Ii Tulungagung, East Jawa, Indonesia. *KnE Social Sciences*, 3(3), 211.
- Samudra, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 7(2), 78757.
- Satriowati, E., Paramita, Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*, 2(2), 12.
- Septyan, F, Musadieg, M. Al, Mukzam. (2017). Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan CV . Jade Indopratama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 53(1), 81–88.
- Soepeno, Taroreh, Sumaki, W. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 538–549.
- Sri Nurmansyah. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Universitas Lancang Kuning. *Jurnal Daya Saing*, 2(2), 1–28.
- Suseno, E. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(2), 80046.
- Syah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Graha Raja Empat. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(2).
- Wandi, Adha, Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30
- Wulan Permata Sari, Leli Kusuma Dewi, Eka Mahadewi, N. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non- Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. *Jurnal IPTA*, 4(2), 82