

## KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMK MUHAMMADIYAH 2 WATES

Hapsari Dyah Herdiany<sup>1</sup>; Eva Puspa<sup>2</sup>; Chandra Wisnu Utomo<sup>3</sup>; Pradita Nindya Aryandha<sup>4</sup>; Latifah Putranti<sup>5</sup>

Universitas PGRI Yogyakarta, Yogyakarta<sup>1,2,4,5</sup>; Universitas 'Aisyiyah Surakarta, Surakarta<sup>3</sup>

Email : hapsaridyah@upy.ac.id<sup>1</sup>; epsabumisriwijaya96@gmail.com<sup>2</sup>; chandrautomo@aiska-university.ac.id<sup>3</sup>; praditanindya@upy.ac.id<sup>4</sup>; latifah@upy.ac.id<sup>5</sup>

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian yang telah dilakukan merujuk pada kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik apakah berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMK Muhammadiyah 2 Wates Kulon Progo. Hal tersebut dilihat dari pengaruh baik parsial dan simultan. Metode penelitian yang dipakai adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah responden 56 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis regresi linier berganda dilakukan pada penelitian ini. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik parsial dan simultan.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional; kompensasi finansial; lingkungan kerja fisik

### ABSTRACT

*The purpose of the research that has been carried out is referring to transformational leadership, financial compensation and the physical work environment whether they affect employee performance at SMK Muhammadiyah 2 Wates Kulon Progo. This is seen from the influence of both partial and simultaneous. The research method used is quantitative research with 56 respondents. Data was collected by means of interviews and distributing questionnaires. Multiple linear regression analysis technique was carried out in this study. From the results of the research that has been done, it is concluded that transformational leadership, financial compensation, and physical work environment affect employee performance, both partially and simultaneously.*

*Keywords : transformational leadership; financial compensation; physical work environment*

### PENDAHULUAN

Perubahan sistem kegiatan belajar mengajar yang berbeda semenjak adanya pandemi Covid-19. Hal ini telah mengakibatkan adanya kebijakan pembelajaran jarak jauh secara daring dan melaksanakan pekerjaan secara *online* guna untuk mencegah virus covid-19 yang semakin menyebar. Kebijakan baru tersebut tentu merupakan tantangan tersendiri bagi pegawai sekolah mengingat baru kali ini sekolah

memberlakukan pembelajaran secara daring dan melaksanakan pekerjaan *online* secara penuh. Oleh karena itu, sekolah juga perlu memperhatikan para pegawainya agar siap dengan sistem pembelajaran daring dan pekerjaan *online* tersebut.

Pemberlakukan pendidikan jarak jauh secara daring dan melaksanakan pekerjaan secara *online* memang bukan hal yang mudah, mengingat belum semua pegawai sekolah siap dengan penggunaan teknologi dan internet dalam kegiatan belajar mengajar maupun aktivitas di sekolah. Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia harus dapat memaksimalkan kapasitas mental dan fisik setiap karyawan dengan mengikuti aturan dan sistem yang telah dibuat secara tertib dan efisien untuk mencapai tujuan, harapan, dan mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Menurut Hasibuan (2013), kinerja merupakan pekerjaan yang diberikan langsung oleh orang lain sesuai dengan keterampilannya, *experience*, kesungguhan, serta waktu yang sudah diberikan. Dalam sebuah organisasi, kinerja tergantung pada beberapa faktor. Kinerja karyawan diungkapkan Siagian (2002) segala sesuatu yang dipengaruhi berbagai faktor: kompensasi, lingkungan, *culture*, pimpinan, dorongan, aturan, kepuasan, dan *communication*.

Berdasarkan pernyataan yang sudah dikemukakan faktor kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja. Kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh yang baik bagi pekerja lain sehingga pekerjaannya dapat efektif dan efisien (Hasibun,2009). Menurut Denny Setiawan pada Sulastrri (2015), salah satu tipe kepemimpinan yaitu pimpinan transformasional. Menurut Denny Setiawan pada Sulastrri (2015) berpendapat pimpinan secara transformasional adalah cara seorang pimpinan dapat berdampak pada setiap karyawan dan bagi seluruh organisasi untuk bekerja jauh lebih baik lagi.

Dari berbagai faktor yang ada, bukan hanya kepemimpinan, kompensasi menjadi faktor terkait yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi yakni hal yang disalurkan pekerja untuk pengganti dari kontribusi pegawai atas layanan dari perusahaan atau tempat kerja mereka, termasuk kompensasi secara finansial maupun non finansial (Veithzal Rivai, 2004). Menurut ulasan di atas, dapat dikemukakan bahwa kompensasi finansial terdapat 2 jenis, yaitu kompensasi secara finansial langsung mulai dari pengupahan, penggajian, bonus, komisi, serta pembagian keuntungan, sedangkan kompensasi finansial non langsung: perlindungan, asuransi sehat dan jiwa, asuransi

kerja, pensiun, hari libur, dan sarana kerja. Sedangkan kompensasi secara non finansial seperti aturan yang dibuat perusahaan secara wajar, *patner* yang asyik, dan kenyamanan dalam lingkungan kerja (Veithzal Rivai, 2004). Pemberian kompensasi yang diberikan dengan baik dan benar bagi pekerja akan berdampak mengurangi kekawatiran para pekerja akan kebutuhan ekonomi sehari-hari. Kebutuhan tersebut dipastikan akan selalu terpenuhi selama mereka bekerja di suatu perusahaan, sehingga diharapkan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Soekidjo Notoatmodjo, 2003).

Selain kepemimpinan dan kompensasi, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan dalam bekerja. Mardiana (2005) menyatakan lingkungan bekerja yakni lingkungan tempat karyawan dalam melakukan kerjaan mereka sehari-hari. Sedarmayanti (2009) mengungkapkan lingkungan dalam bekerja terbagi 2 jenis: lingkungan bekerja secara fisik dan lingkungan bekerja secara non fisik. Sejalan dengan hal itu maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja secara fisik merupakan seluruh kondisi fisik tempat bekerja dan mempengaruhi pekerja secara langsung seperti meja, kursi, dan lain-lain, atau secara tidak langsung seperti suhu, lembab, udara, cahaya, bising, getaran mesin, bau, *colour*, dan yang lainnya. Sedangkan lingkungan secara non fisik merupakan segala *conditional* berkaitan dengan pekerjaan, baik dengan kepala langsung, rekan seajar, maupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2009). Menciptakan lingkungan nyaman dan aman menjadi bagian dari meningkatkan kinerja (Mardiana, 2005).

Hasil wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan SMK Muhammadiyah 2 Wates ditemukan bahwa pimpinan berusaha untuk selalu memberikan perubahan untuk kemajuan sekolah namun kurang memberikan kesempatan kepada pegawai dalam menyampaikan ide dan saran, serta pimpinan kurang memberikan solusi dari setiap masalah yang dihadapi para karyawan. Selain masalah kepemimpinan, kompensasi juga menjadi salah satu masalah yang dialami pegawai terutama kompensasi finansial. Hal ini dikarenakan beban kerja yang tinggi namun kompensasi finansial yang diberikan sekolah tidak sebanding. Selama pandemi masih berlangsung, para pegawai bekerja ekstra karena pembelajaran dilakukan secara daring serta semua pekerjaan yang dituntut harus cakap dalam penggunaan teknologi masa kini seperti penggunaan aplikasi *online* baik dari Kementerian maupun Dinas terkait. Hal ini tentu menguras energi karena para pegawai harus beradaptasi dengan sistem pembelajaran jarak jauh dan penggunaan

teknologi tersebut. Sedangkan lingkungan kerja juga mengalami banyak perubahan selama pandemi Covid-19 terutama pada lingkungan kerja secara fisik. Beberapa pegawai yang belum menerima fasilitas kerja seperti laptop, jaringan internet yang kuat, *roll* kabel, tripod, lcd proyektor, *speaker*, dan pencahayaan dalam sebuah ruangan guna menunjang pekerjaannya. Mengingat saat ini pekerjaan banyak dilakukan secara *online*. Selain itu, adanya tuntutan untuk menerapkan protokol kesehatan secara ketat seperti selalu mencuci tangan menggunakan sabun, tidak terlalu lama di ruangan ber-AC, serta menjaga kebersihan lingkungan di area kerja.

Berdasarkan paparan diatas, penulis merumuskan apakah kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Wates secara parsial dan simultan.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rafferty (2004) pimpinan secara transformasional adalah cara seorang kepala yang menyelaraskan dan merubah sikap karyawannya menuju arah positif sehingga tergapai tujuan dari perusahaan. Pemimpin memiliki strategi dan kiat-kiat hebat sehingga bawahannya dari semua divisi mampu bersinergi menghasilkan suatu tujuan yang sudah ditentukan atau ditetapkan sebelumnya. Robbins (2010) juga mengungkapkan mengenai definisi kepemimpinan transformasional adalah proses dalam memimpin suatu kelompok dan berpengaruh untuk menggapai tujuan.

Wijayanto (2012) mengemukakan mengenai kepemimpinan transformasional adalah jalan seorang pemimpin yang dapat lebih peduli pada individu, seorang pemimpin yang karismatik secara pribadi, dan dapat membawa perubahan melalui stimulasi intelektual. Pemimpin tipe ini menyampaikan visi dan misi yang jelas sejak awal kepada individu sehingga mendapatkan kepercayaan penuh. Pemimpin selanjutnya akan mengomunikasikan harapan dan tujuan organisasi dengan selalu mengutamakan kecerdasan, rasionalitas, dan pemecahan masalah yang cermat.

Menurut Bass dan Avolio dari kutipan Yukl (2010) mengemukakan pemimpin yang disebut dengan transformasional memiliki 4 dimensi:

#### 1) Karismatik

Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki karisma, kekuasaan, dan pengaruh yang besar untuk memotivasi bawahan untuk menyelesaikan sesuatu. Bawahan

mempercayai pemimpin karena pemimpin dapat menampilkan perilaku yang mengesankan yang membuatnya dihormati dan dapat menjadi contoh bagi pengikutnya.

#### 2) Inspirasi dan Motivasi

Yaitu seorang kepala menginspirasi dan merangsang semangat pekerja untuk berprestasi, serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan, serta peningkatan optimisme serta dorongan semangat dari bawahan dalam pencapaian tujuan.

#### 3) Stimulasi Intelektual

Yaitu pemimpin menghasilkan ide baru guna membuat kemajuan dalam organisasi dan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk menemukan perspektif baru untuk memecahkan masalah-masalah organisasi saat ini atau yang akan dihadapi.

#### 4) Perhatian secara Individual

Yaitu manajemen bersedia *open minded* dari bawahan untuk pengembangan karir karyawan dan peduli dengan fasilitas yang harus dirancang karyawan dalam menjalin hubungan antara kepala dan pekerja.

### **Kompensasi Finansial**

Kompensasi secara finansial adalah total dari seluruh pendapatan dalam nilai tunai, yang diterima seorang karyawan sebagai kompensasi atas hal-hal yang berjasa yang sudah diberikan, Hasibuan (2014). Hal demikian juga dikemukakan oleh Simamora (2004) yang menjelaskan bahwa kompensasi finansial yaitu sesuatu hal yang karyawan terima untuk membalas jasa apa saja yang sudah mereka kontribusikan kepada perusahaan.

Kompensasi finansial segala *reward* diberikan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan kepada organisasi, Panggabean (2002). Diperkuat oleh Milkovich dan Newman (2005) menganggap kompensasi sebagai pertukaran antar perusahaan dengan kerja keras karyawan sebagai bentuk pengakuan oleh perusahaan bahwa karyawan telah melakukan tugas dan melakukan pekerjaan dengan baik dan juga merupakan bentuk pengakuan karyawan yang dianggap baik.

Definisi Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2004), menyebutkan kompensasi secara sebagai berikut:

#### 1) Mendapat karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan

Kompensasi yang cukup tinggi diperlukan untuk menarik kandidat karyawan yang akan masuk di dalam sebuah perusahaan. Tingkat upah harus sesuai dengan penawaran dan permintaan pasar tenaga kerja karena pemberi kerja bersaing untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan.

2) Pertahankan karyawan

Karyawan berhak mengundurkan diri jika bonus atau reward yang diberikan tidak sesuai, yang dapat menyebabkan *turn over* pegawai yang tinggi.

3) Memastikan keadilan yang sama antar karyawan

Perusahaan harus dapat menjamin keadilan bagi karyawannya dalam hal pemberian kompensasi. Keadilan secara intern mensyaratkan pembayaran dengan *relative value* sehingga menerima jumlah setara. Keadilan ekstern mengharuskan kompensasi karyawan dibandingkan dengan gaji karyawan di perusahaan lain.

4) Reward diberikan sesuai dengan keinginan perusahaan

Perusahaan hendaknya membayar sikap dan perilaku sesuai dengan intensif untuk memperbaiki atau membuat semangat kinerja pada masa yang akan datang. Perusahaan juga diharapkan membuat perencanaan kompensasi bagi pegawainya yang efektif, perusahaan dapat menghargai para karyawannya dalam hal ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku.

5) Pengendalian anggaran

Sistem kompensasi yang adil akan membantu perusahaan mendapatkan karyawan dan mampu mempertahankan dengan biaya yang dapat dikendalikan dan dipertanggungjawabkan, sehingga tidak ada karyawan yang dibayar kurang dari standar yang berlaku.

6) Mengikuti peraturan hukum

Sistem pembayaran yang wajar sesuai aturan yang ditetapkan pemerintah akan menjamin kebutuhan karyawan dalam suatu bisnis.

7) Peningkatan efisiensi administrasi

Kompensasi karyawan dikelola secara efektif sehingga menciptakan sistem informasi sumber daya manusia yang optimal.

### Lingkungan Kerja Fisik

Render dan Heizer (2002) menyatakan lingkungan bekerja dalam fisik adalah tempat bekerja karyawan dan mampu mempengaruhi, keselamatan, serta kualitas hidup

mereka di tempat kerja. Hal serupa juga dikemukakan oleh Saydam (2000) lingkungan fisik menjadi sarana prasarana kerja dan dapat mempengaruhi hasil akhir atau kinerja karyawan untuk mendapatkan hasil terbaik atau mendapatkan prestasi yang diinginkan pegawai atau perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan secara fisik menjadi tempat langsung atau tidak langsung mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja. Menurut Gie (2008) mengungkapkan lingkungan secara fisik seperangkat elemen fisik dan suasana fisik yang ada di tempat kerja.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Simamora (2008), mengungkapkan kinerja tercermin dari kemampuan dalam pemenuhan syarat tertentu dan ditetapkan menjadi standar. Kinerja adalah sejauh mana karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan.

Kinerja menurut Manullang (2009), mengungkapkan bahwa keadaan yang menunjuk banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok sesuai dengan *job desk* nya masing-masing. Mangkunegara (2009) berkaitan dengan hal itu rumusan kinerja sebagai *quality and quantity* hasil kerja yang tercapai dalam menyelesaikan beban kerja.

Menurut Mangkunegara (2009), bahwa kinerja dipicu oleh beberapa faktor:

#### 1)Kemampuan

Pekerja dengan IQ tinggi terlatih serta berpengalaman dalam rutinitas tugas sehingga dengan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### 2)Motivasi

Kinerja seseorang dibentuk atau dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi yang berasal dari dalam dan dari lingkungan eksternal, sehingga seseorang termasuk karyawan mampu melakukan dan melaksanakan tugas pelayanan yang digambarkan dengan kualitas. Faktor-faktor di atas perlu ditinjau kembali dan diupayakan perbaikannya dengan memberikan insentif yang memadai dan tepat agar karyawan merasa dihargai tinggi atas prestasinya.

### **Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis**

(Kerangka Pemikiran terdapat pada Gambar 1)

Kerangka berpikir menggambarkan hubungan antar variabel penelitian. Hubungan tersebut ditunjuk sesuai dengan arah anak panah. Anak panah tersebut

menandai arah hubungan yaitu hubungan antar variabel penelitian, yaitu kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja pegawai.

Menurut Martono (2010), hipotesis diungkapkan sebagai praduga yang keasliannya diperiksa, diringkas, dan disimpulkan secara teoritis yang diperoleh dengan meninjau literatur. Berdasarkan identifikasi, rumusan, teori, dan kerangka berfikir, maka pernyataan hipotesis:

#### 1. Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

Robbins dan Judge (2014) mengemukakan berkaitan dengan karakteristik tipe pimpinan transformasional bahwa pemimpin dapat membawa ide dalam bekerja ketingkat berikutnya. Menurut penelitian Italiani (2013) memperoleh hasil pemimpin transformasional berdampak positif terhadap kinerja. Ramadanto dan Saragih (2020) juga demikian, menyatakan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh ke kinerja.

Semakin baik seorang pimpinan dalam menerapkan tipe kepemimpinan transformasional kepada pegawai SMK Muhammadiyah 2 Wates, maka membuat pegawai nyaman bekerja dan termotivasi menjadi lebih baik dalam bekerja tanpa adanya tekanan, sehingga kemungkinan dapat meningkatkan kinerja. Namun sebaliknya, semakin buruk seorang pimpinan dalam menerapkan tipe kepemimpinan transformasional kepada pegawai SMK Muhammadiyah 2 Wates, maka pekerja tidak nyaman dan merasa tertekan saat bekerja, sehingga kemungkinan kinerja menjadi menurun. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat diuraikan mengenai hipotesis pertama:

H1: Terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Wates.

#### 2. Kompensasi finansial terhadap kinerja

Yunarsih dan Suwatno pada Kadarisman (2014), mengungkapkan ketika telah menyelesaikan pekerjaan berarti telah menyumbangkan tenaga dan pikiran terhadap pencapaian tujuan, maka organisasi juga harus memberikan kompensasi untuk mencapai tujuan individu yang sedang mengerjakan pekerjaannya. Menurut penelitian Handayani (2017), memperoleh hasil bahwa kompensasi secara finansial berdampak terhadap kinerja.



Semakin baik dan tinggi kompensasi finansial yang diberikan sekolah kepada pekerja SMK Muhammadiyah 2 Wates, maka pegawai merasa nyaman dan betah bekerja di SMK Muhammadiyah 2 Wates, sehingga kemungkinan dapat meningkatkan kinerja. Namun sebaliknya, semakin buruk dan rendah kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai SMK Muhammadiyah 2 Wates, maka membuat pegawai tidak nyaman dan tidak betah bekerja di SMK Muhammadiyah 2 Wates, sehingga kemungkinan dapat menurunkan kinerja. Berdasarkan pemaparan, maka dapat diuraikan mengenai hipotesis kedua:

H2: Terdapat pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Wates.

### 3. Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

Wahyuddin (2008) mengungkapkan bahwa lingkungan fisik menjadi faktor yang dapat mengubah kinerja. Menurut penelitian Leuhery dan Manuhutu (2018) memperoleh hasil lingkungan fisik berpengaruh positif terhadap kinerja.

Semakin baik lingkungan fisik yang diberikan sekolah kepada pegawai SMK Muhammadiyah 2 Wates, maka membuat pegawai semakin nyaman dan aman saat bekerja, sehingga kemungkinan dapat meningkatkan kinerja. Namun sebaliknya, semakin buruk lingkungan fisik yang diberikan sekolah kepada pegawai SMK Muhammadiyah 2 Wates, maka membuat pegawai semakin merasa tidak nyaman saat bekerja, sehingga kemungkinan dapat menurunkan kinerja. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat diuraikan mengenai hipotesis ketiga:

H3: Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Wates.

### 4. Kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

Rahmat (2006) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja: pimpinan, kompensasi finansial, dan lingkungan fisik. Menurut penelitian yang dilakukan Giri dan Adnyani (2016), menunjukkan hasil bahwa pimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Amana Villas Seminyak.

Semakin baik kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan fisik yang diberikan sekolah kepada pegawai SMK Muhammadiyah 2 Wates,

maka membuat pegawai semakin nyaman dan aman saat bekerja, sehingga kemungkinan dapat meningkatkan kinerja. Namun sebaliknya, semakin buruk kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik yang diberikan sekolah kepada pegawai SMK Muhammadiyah 2 Wates, maka membuat karyawan semakin merasa tidak nyaman saat bekerja, sehingga kemungkinan dapat menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat diuraikan mengenai hipotesis keempat:

H4: Terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Wates.

### **METODE PENELITIAN**

SMK Muhammadiyah 2 Wates, Kulonprogo, menjadi objek penelitian dengan jumlah populasi dan sampel 56 orang. Sesuai dengan pendapat Arikunto (2012), populasi kurang dari 100 maka semua diambil sampel, dan apabila populasi lebih dari 100 orang maka sampel antara 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% dari jumlah populasi. Metode kuesioner, wawancara dan observasi dilakukan pada penelitian ini. Pengujian instrumen yaitu validitas dan reliabilitas. Sedangkan analisisnya, analisis regresi linier berganda dan dilakukan uji hipotesis yaitu uji t dan uji F serta koefisien deretminasi.

### **HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI**

#### **Data Responden**

Tabel 1. Data Usia

Tabel 2. Data Jenis Kelamin

Tabel 3. Data Pendidikan

Tabel 4. Data Masa Kerja

Tabel 5. Linier Berganda

Berdasarkan tabel 5, persamaan regresi yang diperoleh dapat dirumuskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1.582 + 0.256X_1 + 0.160X_2 + 0.243X_3$$

Tabel 6. Uji t

Tabel 7. Uji F

Tabel 8. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

#### **Hasil Penelitian**

### **Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dengan koefisien regresi sebesar 0.256 dan signifikan dengan tingkat signifikan  $0.001 < 0.05$  terhadap kinerja. Pimpinan transformasional mempunyai pengaruh searah dengan kinerja. Sehingga, jika semakin baik kepemimpinan transformasional yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja. Dengan adanya nilai signifikan kurang dari 0.05 maka variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja di SMK Muhammadiyah 2 Wates.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pimpinan mampu menstimulus kinerja di SMK Muhammadiyah 2 Wates. Peran seorang pimpinan di dalam sekolah tentunya akan meningkatkan kinerja di SMK Muhammadiyah 2 Wates menjadi lebih baik lagi, sehingga tujuan sekolah akan mudah untuk tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dituangkan oleh Robbins dan Judge (2014), mengemukakan berkaitan dengan karakteristik pemimpin transformasional mampu memberikan stimulus kreativitas kinerja ke tingkat yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini juga selaras dengan peneliti terdahulu yaitu Italiani (2013) yang dapat diketahui bahwa baik secara teori maupun empiris kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh positif dengan koefisien regresi sebesar 0.160 dan signifikan dengan tingkat signifikan  $0.048 < 0.05$  terhadap kinerja. Kompensasi finansial mempunyai pengaruh searah dengan kinerja. Sehingga, jika semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja. Dengan adanya nilai signifikan kurang dari 0.05 maka variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh terhadap kinerja di SMK Muhammadiyah 2 Wates.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi finansial mampu menstimulus kinerja di SMK Muhammadiyah 2 Wates. Pemberian kompensasi finansial yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja di SMK Muhammadiyah 2 Wates menjadi lebih baik lagi, sehingga tujuan sekolah akan mudah untuk tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dituangkan oleh Yunarsih dan Suwatno pada Kadarisman (2014), mengungkapkan ketika seorang bekerja dan telah

menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk pencapaian tujuan organisasi, maka organisasi sebaliknya memberikan imbalan demi terwujudnya tujuan individu dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga selaras dengan peneliti terdahulu, yaitu Handayani (2017) yang dapat diketahui bahwa baik secara teori maupun empiris kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dengan koefisien regresi 0.243 dan signifikan dengan nilai signifikan  $0.003 < 0.05$  terhadap kinerja. Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh searah dengan kinerja. Sehingga, jika semakin baik lingkungan kerja fisik yang diterapkan maka akan meningkatkan kinerja. Dengan adanya nilai signifikan kurang dari 0.05 maka variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja di SMK Muhammadiyah 2 Wates.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mampu menstimulus kinerja di SMK Muhammadiyah 2 Wates. Penerapan lingkungan kerja fisik yang lebih baik tentunya akan meningkatkan kinerja di SMK Muhammadiyah 2 Wates menjadi lebih baik lagi, sehingga tujuan sekolah akan mudah untuk tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dituangkan oleh Wahyuddin (2008), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja secara fisik menjadi salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini juga selaras dengan peneliti terdahulu yaitu Leuhery dan Manuhutu (2018) yang dapat diketahui bahwa baik secara teori maupun empiris lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

### **Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan dengan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$  terhadap kinerja. Sehingga, jika semakin tinggi kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik yang diterapkan bersama-sama, maka semakin meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian di SMK Muhammadiyah 2 Wates, jika kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik diterapkan secara

baik dan benar, maka akan meningkatkan kinerja. Sehingga, tujuan sekolah akan mudah untuk tercapai. Oleh karena itu, diharapkan sekolah lebih memperhatikan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik.

Hasil *Adjusted R Square* menunjukkan sebesar 53,8% variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh terhadap kinerja dan 46,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian.

### KESIMPULAN

Berpedoman analisis data dan pembahasan hasil dari penelitian terhadap pegawai di SMK Muhammadiyah 2 Wates yang berkaitan dengan kinerja disimpulkan:

1. Kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Wates.
2. Kompensasi finansial (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Wates.
3. Lingkungan kerja fisik (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Wates.
4. Kepemimpinan transformasional (X1), kompensasi finansial (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai SMK Muhammadiyah 2 Wates.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gie, The Liang. 2008. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Giri, I Komang Arya Ananda dan Adnyani. 2016. Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Amana Villas Seminyak. *Jurnal Manajemen Unud*, (<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/20421/15055>, diunduh 16 April 2022).
- Handayani, Susi. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, (<http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EGMK/article/view/294/298>, diunduh 1 Desember 2021).
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Dumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

- Italiani, Fanni Adhistya. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Departemen SDM PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, (<https://journal.unesa.ac.id/index.php/bisma/article/view/2790/1796>, diunduh 30 November 2021)
- Kadarisman, M., (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Leuhery, Ferdi dan Manuhutu. 2018. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Negei Sipil Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, (<https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/view/327/238>, diunduh 1 Desember 2021).
- Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan Keduapuluh Satu. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Milkovich, George T., Newman. 2005. *Compensation Eighth Edition*. New York: International Ed, McGraw Hill.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ramadanto, Yusuf & Saragih, Romat. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ikimura Idotools Center. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, (<http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/418/225>, diunduh 1 November 2022).
- Rahmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: PT. Kencana Perdana.
- Rafferty, A. and Griffin. M. 2004. *Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extension The Leadership Quarterly*, 15 (3), 329-354.
- Render dan Jay Heizer. 2002. *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi : Operations Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta :PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, Gaouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.

- \_\_\_\_\_. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sulastri, T. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fifgroup Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. Manajemen. Retrieved from e-jurnal.upp.ac.id.
- Wahyudin. 2008. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: PT Indeks.

### GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Tabel 1. Data Usia

|  | Usia          | Frekuensi | Persentase |
|--|---------------|-----------|------------|
|  | < 25 tahun    | 2         | 3,6%       |
|  | 26 - 35 tahun | 25        | 44,6%      |
|  | 36 - 45 Tahun | 13        | 23,2%      |
|  | 46 - 55 Tahun | 11        | 19,6%      |
|  | > 56 Tahun    | 5         | 8,9%       |
|  | Total         | 56        | 100,0%     |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2022

Tabel 2. Data Jenis Kelamin

|  | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|--|---------------|-----------|------------|
|  | Pria          | 35        | 62,5%      |
|  | Wanita        | 21        | 37,5%      |
|  | Total         | 56        | 100,0%     |

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2022

Tabel 3. Data Tingkat Pendidikan

|  | Tingkat Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Persentase |
|--|-----------------------------|-----------|------------|
|  | SMP                         | 1         | 1,8%       |
|  | SMA/SMK                     | 11        | 19,6%      |
|  | Diploma                     | 3         | 5,4%       |
|  | Sarjana                     | 37        | 66,1%      |
|  | Magister                    | 4         | 7,1%       |
|  | Total                       | 56        | 100,0%     |

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2022

Tabel 4. Data Masa Kerja

|  | Usia          | Frekuensi | Persentase |
|--|---------------|-----------|------------|
|  | < 5 tahun     | 13        | 23,2%      |
|  | 6 - 10 tahun  | 17        | 30,4%      |
|  | 11 - 15 Tahun | 11        | 19,6%      |
|  | 16 - 20 Tahun | 6         | 10,7%      |
|  | > 20 Tahun    | 9         | 16,1%      |
|  | Total         | 56        | 100,0%     |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2022

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

| Variabel                           | Koefisien Regresi (b) | t-hitung | Sig   | Keterangan |
|------------------------------------|-----------------------|----------|-------|------------|
| Kepemimpinan transformasional      | 0.256                 | 3.603    | 0.001 | Signifikan |
| Kompensasi finansial               | 0.160                 | 2.023    | 0.048 | Signifikan |
| Lingkungan kerja fisik             | 0.243                 | 3.075    | 0.003 | Signifikan |
| Konstanta (a) = 1.582              |                       |          |       |            |
| <i>Adjusted R Square</i> = 0.538   |                       |          |       |            |
| F = 22.331 (Sig F = 0.000)         |                       |          |       |            |
| Variabel dependen kinerja karyawan |                       |          |       |            |

Sumber: Hasil pengolahan data primer 2022

Tabel 6. Uji t

| Coefficients <sup>a</sup> |                               |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                               | Unstandardized coefficients |            | Standardized coefficients | t     | Sig. |
|                           |                               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)                    | 1.582                       | .313       |                           | 5.054 | .000 |
|                           | Kepemimpinan transformasional | .256                        | .071       | .376                      | 3.603 | .001 |
|                           | Kompensasi finansial          | .160                        | .079       | .221                      | 2.023 | .048 |
|                           | Lingkungan kerja fisik        | .243                        | .079       | .344                      | 3.075 | .003 |

a. Dependent variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2022



Tabel 7. Uji F

| ANOVA <sup>a</sup>   |                   |                       |           |                    |          |                   |
|--|-------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| Model  |                   | <i>Sum of squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i>       |
| 1  | <i>Regression</i> | 6.893                 | 3         | 2.298              | 22.331   | .000 <sup>b</sup> |
|  | <i>Residual</i>   | 5.350                 | 52        | .103               |          |                   |
|  | <i>Total</i>      | 12.243                | 55        |                    |          |                   |
| a. <i>Dependent variable:</i> kinerja karyawan   |                   |                       |           |                    |          |                   |
| b. <i>Predictors (constant):</i> kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik |                   |                       |           |                    |          |                   |

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2022

Tabel 8. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

| Model Summary   |                   |                 |                          |                                   |
|---|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| Model   | <i>R</i>          | <i>R square</i> | <i>Adjusted R square</i> | <i>Std. Error of the estimate</i> |
| 1   | .750 <sup>a</sup> | .563            | .538                     | .32077                            |
| <i>Predictors (constant):</i> kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik |                   |                 |                          |                                   |

Sumber : Hasil pengolahan data primer 2022