

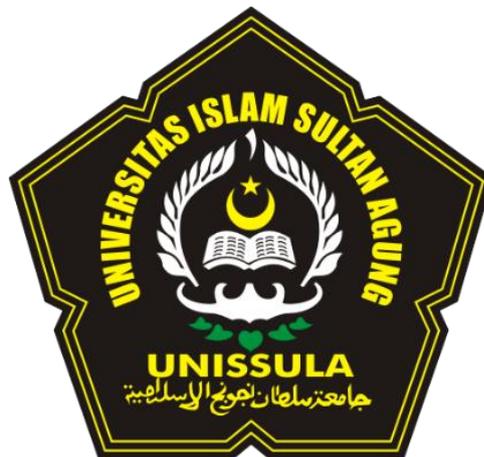
**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM MELALUI *WORK LIFE
BALANCE* PADA CV. MUBAROKFOOD CIPTA DELICIA**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagai persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Cita Noviana

Nim : 30402000089

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2024

HALAMAN PENGESAHAN

Usulan penelitian untuk Skripsi

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI DALAM
MENINGKATKAN KINERJA SDM MELALUI WORK LIFE BALANCE PADA CV.

MUBAROKFOOD CIPTA DELICIA

Disusun Oleh:

Cita Noviana

NIM: 30402000089

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang
panitia ujian usulan penelitian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Agung Semarang

Semarang, 30 Januari 2024

Pembimbing



Dra. Hj. Wasitowati, MM

NIDN: 0021015901

**PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM MELALUI *WORK LIFE
BALANCE* PADA CV. MUBAROKFOOD CIPTA DELCIA**

**Di susun Oleh:
Cita Noviana
30402000089**

Telah dipertahankan didepan penguji

Pada tanggal 12 Februari 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dr. Lutfi Nurcholis, S. T., S.E., M.M.
NIDN. 0623036901

Penguji

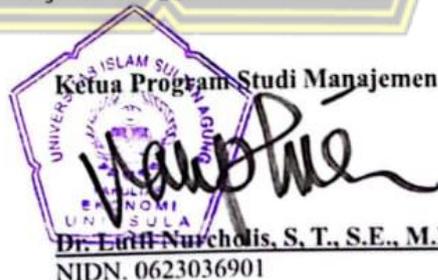


Dr. H. Budhi Cahyono, SE., M.Si.
NIDN. 0609116802



Drs. H. Bedjo Santoso, M.T., Ph.D.
NIDN. 0629026002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Tanggal 19 Februari 2024



Ketua Program Studi Manajemen
Dr. Lutfi Nurcholis, S. T., S.E., M.M.
NIDN. 0623036901

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Cita Noviana
NIM : 30402000089
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja SDM melalui *Work life balance* pada CV. MubarakFood Cipta Delicia

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan pemikiran, dan pemaparan asli dari penulis sendiri, bukan merupakan hasil plagiat atau jiplakan dari karya orang lain karena hal tersebut merupakan hal yang melanggar etika yang berlaku dalam kaidah keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko dan sanksi yang dijatuhkan kepada penulis apabila dikemudian hari ternyata terdapat pelanggaran tulisan terhadap etika keilmuan dalam Skripsi ini.

Semarang, 19 Februari 2024



Cita Noviana
30402000089

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas limpahan berkah, Rahmat dan hidayah-Nya. Tak lupa shalawat dan salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ **Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja SDM melalui *Work Life Balance* pada CV. MubarokFood Cipta Delicia** ” ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa selama penyusunan skripsi ini banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Ibu Dra. Hj. Wasitowati MM selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan masukan, semangat dan motivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Bapak Prof Dr. H. Heru Sulistyo., S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M., Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Islam Sultan Agung Semarang
4. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
5. Kedua orang tua Ibu Suharni Bapak Rusgito adik Fauzan yang selalu memberi dukungan, motivasi serta doa yang tiada hentinya untuk penulis.

6. Terima kasih untuk saya sendiri Cita Noviana yang telah menyisihkan waktu, tenaga dan pikiran demi selesainya skripsi ini.
7. Teman mengerjakan skripsi,teman tidur, teman makan, Dewi Asih Wulandari yang selalu memberikan semangat,doa dan membantu dalam menyelesaikan skripsi.
8. Teman seperjuangan Evi Riska Wiji Asmi, Ayu Ratna Listi, Dewi Kusworowati, Diah Ayu Jiasih dan teman kelas Manajemen B selama kuliah serta teman manajemen angkatan tahun 2020 yang memberikan doa,motivasi dan dorongan serta saran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Temanku Novi Amalia, Dwi Febriani dan Siti Munawaroh yang selalu memberikan semangat,doa dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Serta berbagai pihak yang secara langsung maupun tidak memberikan semangat,doa dan dukungan kepada penulis.

Semarang, 19 Januari 2024

Penulis,

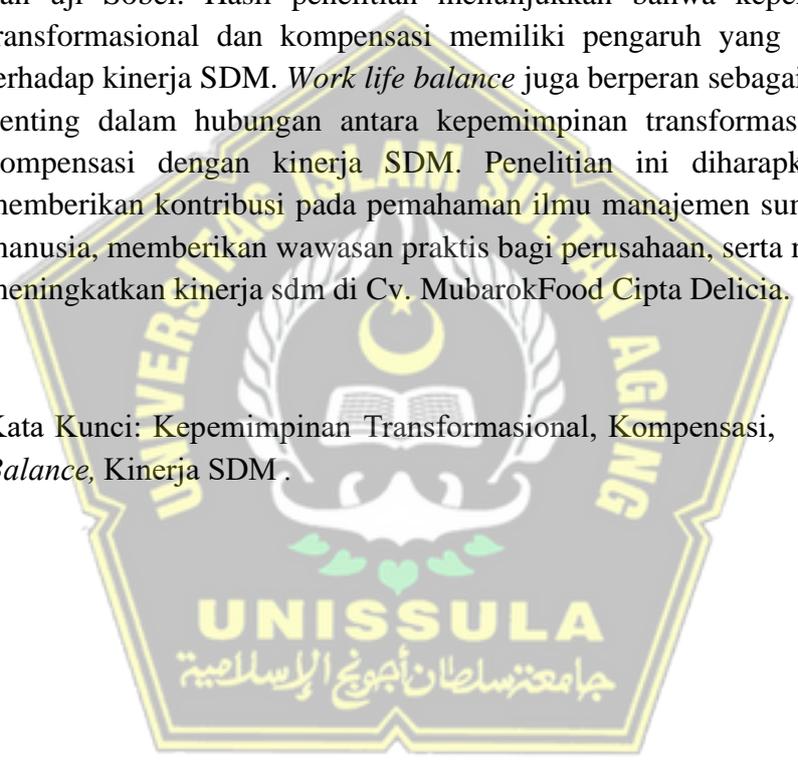
Cita Noviana

30402000089

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami peran kepemimpinan transformasional dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja SDM melalui *work life balance*. Data yang digunakan berasal dari 153 karyawan di CV. MubarakFood Cipta Delicia Kudus dengan menggunakan teknik pengambilan *sampel probability*, yakni *simple random sampling*. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi menggunakan program SPSS 27.0. Selain itu, untuk menguji pengaruh variabel intervening, dilakukan analisis jalur dan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM. *Work life balance* juga berperan sebagai mediator penting dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kompensasi dengan kinerja SDM. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman ilmu manajemen sumber daya manusia, memberikan wawasan praktis bagi perusahaan, serta membantu meningkatkan kinerja sdm di Cv. MubarakFood Cipta Delicia.

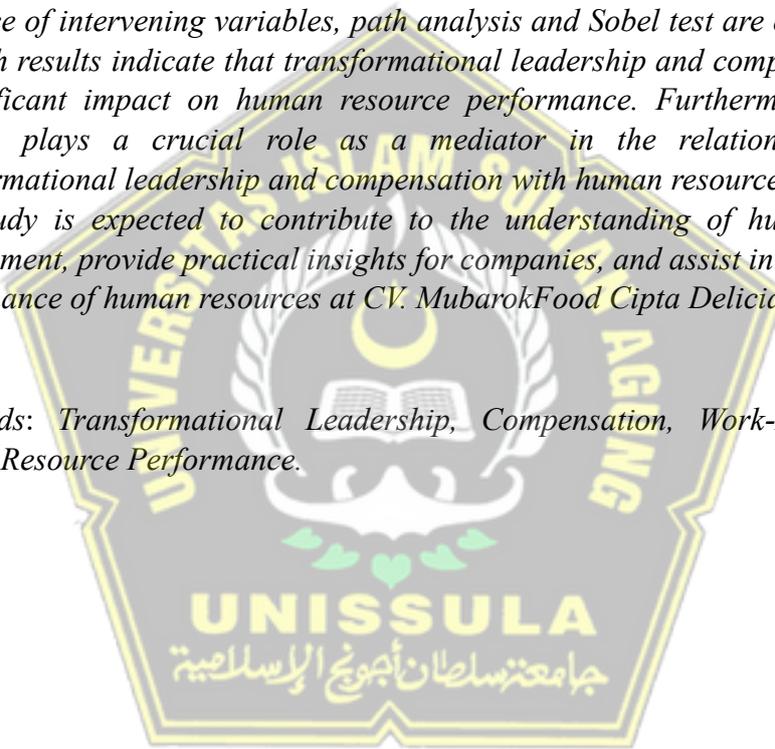
Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, *Work Life Balance*, Kinerja SDM.



ABSTRAK

The purpose of this study is to understand the role of transformational leadership and compensation in improving human resource performance through work-life balance. The data used in this research come from 153 employees at CV. MubarakFood Cipta Delicia Kudus, utilizing the probability sampling technique, specifically simple random sampling. Testing in this study is conducted using regression analysis with the SPSS 27.0 program. Additionally, to examine the influence of intervening variables, path analysis and Sobel test are employed. The research results indicate that transformational leadership and compensation have a significant impact on human resource performance. Furthermore, work-life balance plays a crucial role as a mediator in the relationship between transformational leadership and compensation with human resource performance. This study is expected to contribute to the understanding of human resource management, provide practical insights for companies, and assist in enhancing the performance of human resources at CV. MubarakFood Cipta Delicia.

Keywords: Transformational Leadership, Compensation, Work-Life Balance, Human Resource Performance.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRAK</i>	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1 Kepemimpinan Transformasional.....	11
2.1.2. Kompensasi.....	13
2.1.3 <i>Work Life Balance</i>	15
2.1.4 Kinerja SDM.....	17
2.1.5 Pengembangan Hipotesis.....	19
2.1.5.1 Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM	19
2.1.5.2 Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja SDM	20
2.1.5.3 Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Work life balance</i>	22
2.1.5.4 Hubungan antara Kompensasi terhadap <i>Work life balance</i>	24

2.1.5.5 Hubungan antara <i>Work life balance</i> terhadap Kinerja SDM.....	25
2.1.6 Kerangka pemikiran.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Jenis Penelitian	28
3.2 Populasi dan Sampel	28
3.2.1 Populasi.....	28
3.2.2 Sampel	29
3.3 Sumber Data	30
3.3.1 Data primer	30
3.3.2 Data Sekunder.....	30
3.4 Metode Pengumpulan data	30
3.5 Variabel dan Indikator	31
3.5.1 Variabel	31
3.5.2 Indikator Variabel	33
3.6 Teknik Analisis	34
3.6.1 Uji Instrumen	34
3.6.1.1 Uji Validasi.....	34
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	34
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.6.2.1 Uji Multikolinearitas	35
3.6.2.2 Uji Heterokedastisitas	36
3.6.3 Pengujian Hipotesis	37
3.6.3.1 Uji t	38
3.6.3.2 Uji Model	39
3.6.3.3 Koefisien Determinasi.....	40
3.6.4 Sobel Test.....	40
3.6.4.1 Menguji Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM melalui <i>Work life balance</i>	41
3.6.4.2 Menguji Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Terhadap Kinerja SDM melalui <i>Work life balance</i>	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Analisis Responden Penelitian	42
4.1.1 Deskripsi Responden	42
4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	42
4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan pembelajaran Terakhir	43
4.1.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
4.2 Analisis Deskripsi.....	44
4.2.1 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional	45
4.2.2 Deskripsi Variabel Kompensasi	46
4.2.3 Deskripsi Variabel <i>Work Life Balance</i>	47
4.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja SDM	48
4.3 Uji Instrumen Penelitian.....	48
4.3.1 Uji Validitas	49
4.3.2 Uji Realibilitas	49
4.4 Uji Asumsi Klasik	50
4.4.1 Uji Multikolinearitas.....	50
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	51
4.5 Pengujian Hipotesis	52
4.5.1 Analisis Jalur Tahap 1	52
4.5.2 Analisis Jalur Tahap 2.....	53
4.5.3 Uji t.....	54
4.5.4 Uji F	56
4.5.5 Koefisien Determinasi (R ²).....	57
4.6 Uji Sobel.....	59
4.7 Pembahasan Hasil Analisi Penelitian	61
4.8.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja SDM ..	61
4.8.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja SDM	62
4.8.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Work Life</i> <i>Balance</i>	64
4.8.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Work Life Balance</i>	65

4.8.5 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja SDM	67
BAB V PENUTUP	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran	71
5.4 Keterbatasan Penelitian	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	78



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan CV. MubarakFood Cipta Delicia Periode Januari – Desember 2022	7
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan pembelajaran Terakhir	43
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa kerja	44
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor	44
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional Sumber : Data primer terkait diolah,2024	45
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kompensasi	46
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi <i>Work Life Balance</i>	47
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kinerja SDM	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas	50
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas Model 1	51
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas Model 2	51
Tabel 4.14 Uji Heteroskedastisitas Model 1	52
Tabel 4.15 Uji Heteroskedastisitas Model 2	52
Tabel 4.16 TABEL PERSAMAAN REGRESI LINEAR 1	53
Tabel 4.17 TABEL PERSAMAAN REGRESI LINEAR 2	53
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Uji Hipotesis (Uji t)	54
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Uji F	57
Tabel 4.20 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi R^2	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangkai Pemikiran Peneliti.....	27
Gambar 3.1 Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM melalui <i>Work life balance</i>	41
Gambar 3.2 Pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja SDM melalui <i>Work life balance</i>	41
Gambar 4.1 Hasil Uji Sobel Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM melalui <i>Work life balance</i>	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Sobel Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja SDM melalui <i>Work life balance</i>	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	79
Lampiran 2. Tabulasi Data Responden	81
Lampiran 3. Hasil Output SPSS.....	92



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi sudah menghadirkan perubahan pada segala ruang lingkup kehidupan, beserta dampak terkait paling dirasakan pada bidang sumber daya manusia (SDM). Globalisasi ialah sebagian kenyataan terkait tidak dapat dihindari terkait menuntut masing-masing insan guna selalu siap guna menghadapi perubahan serta bersaing pada tingkat internasional. Apabila tidak mampu beradaptasi beserta baik, insan akan kalah serta ini juga berlaku pada bisnis. Apabila sebagian perusahaan tidak dapat mengelola beserta baik sdm terkait dimilikinya secara efisien sehingga akan tertinggal karena sdm ialah kekayaan perusahaan terkait paling berharga.

pada era globalisasi masa kini, masing-masing perusahaan semakin diperlukan sdm terkait unggul guna menghadapi berbagai tantangan terkait timbul akibat globalisasi. Proses perubahan pada konteks ini terjadi begitu cepat sehingga perusahaan menghadapi tugas sulit pada mengelola serta mengembangkan sumber daya manusianya. Karena insan sebagai salah satu elemen kunci pada manajemen produksi, sehingga seorang manajer harus mempunyai kemampuan guna merekrut karyawan beserta kualifikasi profesional serta pengelolaan sdm terkait sesuai. Hal ini menjadi semakin utama karena pelanggan saat ini mengharapkan produk berkualitas tinggi.

Permasalahan umum terkait sering muncul mengenai sdm ialah penurunan kinerja karyawan terkait bisa ditimbulkan akibat melalui beberapa faktor. Salah satu komponen dapat mengakibatkan menurunnya kinerja ialah ketidakseimbangan antara kehidupan insan serta pekerjaan, terkait sering disebut beserta *work life balance*. guna menjaga kinerja karyawan demi tetap optimal, perusahaan harus menerapkan sistem *work life balance*. Hasil survei terkait dilaksanakan Robert Walters, lembaga rekrutmen profesional global, menunjukkan ada tiga hal terkait diinginkan karyawan melalui perusahaan menunjang kinerjanya, salah satunya termasuk *work life balance*. Perusahaan perlu memahami bahwa karyawan mempunyai kewajiban tidak hanya terkait pekerjaan namun juga kehidupan pribadi pada luar pekerjaan, oleh karena itu upaya harus dilaksanakan demi pegawai dapat mencapai keseimbangan antara waktu kerja serta waktu pada luar pekerjaan.

Ketidakpuasan kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja sdm. Apabila kinerja sdm menurun sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan akan terpengaruh serta efisiensi operasional juga akan menurun. Oleh karena itu, manajemen sdm memegang peranan penting pada menentukan faktor-faktor terkait berdampak pada performa pegawai. Salah satu faktor terkait mempunyai dampak signifikan pada kinerja sdm ialah gaya kepemimpinan. Pada dasarnya masing-masing pemimpin mempunyai pendekatan atau strategi kepemimpinan terkait berbeda-beda, hal ini diidentifikasi sebagai gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini mempunyai dampak terkait besar

pada motivasi, komitmen selanjutnya kinerja pegawai pada pada sebuah organisasi.

Gaya kepemimpinan berperan penting terhadap kinerja sdm sebab menjadi unsur kunci pada meningkatkan kinerjanya. Melalui gaya kepemimpinan ini dapat terbentuk kerjasama terkait erat serta kesamaan pemahaman ide selanjutnya tujuan guna mencapai sasaran bersama pada entitas. Kepemimpinan erat kaitannya beserta kinerja insan sebab pemimpin mempunyai kemampuan menjalin kerjasama terkait efektif antara bawahan selanjutnya rekan kerja. Pemimpin juga harus mempunyai keahlian pada menciptakan suasana kerja terkait kondusif selanjutnya harmonis, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan performa tenaga kerja. Kepemimpinan transformasional ialah contoh gaya kepemimpinan terkait menekankan peran penting pemimpin pada menggerakkan selanjutnya menciptakan visi selanjutnya lingkungan terkait mendorong karyawan mencapai hasil terkait melebihi harapan.

Kepemimpinan transformasional akan menjadi peranan penting sebagai penentu peningkatan kinerja sdm karena pemimpin termasuk faktor intrinsik pada memengaruhi efektivitas sdm, apabila kepemimpinan transformasional baik sehingga kinerja sdm akan tercipta beserta baik.

Work life balance juga mempunyai peran karena termasuk faktor ekstrinsik, karena apabila anggota organisasi bekerja beserta seimbang pada antara aspek kehidupan pribadi seiring kehidupan kerja beserta demikian membuat mereka senang bekerja selanjutnya membuat kinerja terkait dihasilkan cukup positif serta dapat mencapai tujuan organisasi beserta

maksimal. Apabila kepemimpinan transformasional dilaksanakan selanjutnya terciptanya *work life balance beserta* baik sehingga kinerja sdm akan muncul melalui diri seorang anggota organisasi.

Kinerja sdm pada konteks organisasi tidak lepas melalui aspek penting ialah *work life balance selanjutnya* juga pemberian kompensasi. Kompensasi sangat penting guna memenuhi kepentingan hidup. Pemberian kompensasi pada pekerjaan perlu diperhatikan beserta baik. beserta adanya pemberian kompensasi akan memacu peningkatan kinerja sdm. Ketika seorang karyawan mencapai hasil seperti terkait diinginkan perusahaan, oleh karena itu perusahaan tersebut akan merasa puas terhadap pekerjaan terkait sudah dilakukannya, sangat esensial demi perusahaan guna memberikan kompensasi terkait sesuai beserta pencapaian kinerja karyawannya.

Mengingat sdm mempunyai peranan terkait sangat signifikan pada memastikan keberlangsungan usaha, sehingga perusahaan harus bisa meningkatkan sdm terkait dibutuhkan guna mencapai tujuan selanjutnya sasarnya secara efektif. Demi mencapai hal tersebut, perusahaan harus merancang strategi pemeliharaan sumber daya manusia terkait matang. Menjaga sdm Bisa dijalankan beserta berbagai metode, salah satunya ialah memastikan keseimbangan kehidupan kerja selanjutnya kepemimpinan terkait tepat.

Pengaturan keseimbangan kehidupan kerja harus didasarkan pada peraturan hukum terkait berlaku, ialah prinsip keadilan selanjutnya pertimbangan sesuai beserta kemampuan perusahaan. Konsep keseimbangan

kehidupan kerja mengacu pada situasi pada mana insan mempunyai cukup waktu terkait memadai guna menyeimbangkan kewajiban kerja selanjutnya kehidupan individual. Larasati dkk. Pada tahun 2019, *work life balance* ialah salah satu metode terkait memungkinkan karyawan mempunyai gaya hidup sehat, berkualitas selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Work life balance pada pandang hanya menguntungkan karyawan saja. Sehingga beserta persepsi seperti itu menghambat kelancaran pelaksanaan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Namun perlu diingat juga bahwa sebenarnya dampak paling menguntungkan melalui keseimbangan kehidupan kerja ialah perusahaan dimana, apabila perusahaan mengimplementasikan program keseimbangan kerja beserta baik terhadap karyawan sehingga hal itu akan menciptakan motivasi pada bekerja, loyalitas kerja karyawan selanjutnya mampu memperbaiki produktivitas pegawai. Selain itu perusahaan juga harus menyadari bahwa misi perusahaan bukan hanya mencari keuntungan saja akan tetapi memberikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan beserta baik.

Cara lain pada pemeliharaan sdm ialah mempunyai pemimpin terkait kompeten, beserta adanya pemimpin terkait kompeten dapat membantu karyawan pada mencapai kinerja terkait lebih tinggi. Kepemimpinan terkait kompeten juga dapat meningkatkan efisiensi selanjutnya produktivitas kerja, menurunkan tingkat absensi selanjutnya dapat mengurangi pengunduran diri karyawan.

riset ini mengambil obyek pada CV. MubarakFood Cipta Delicia ialah salah satu industri jenang pada daerah Kudus terkait besar selanjutnya cukup

populer. Adanya industri jenang ini sudah banyak membawa perubahan demi kehidupan, salah satu perubahannya ialah membantu perekonomian masyarakat sekitar. Industri ini secara langsung mengurangi tingkat pengangguran masyarakat sekitar selanjutnya perekonomian menjadi lebih baik. CV. MubarakFood Cipta Delicia melalui tahun ke tahun seringkali mengalami peningkatan jumlah produksi. Selain jumlah produksi terkait terus semakin tinggi pembentukan selanjutnya pengembangan sumber daya insan harus menyelaraskan arah selanjutnya tujuan terkait sudah ditetapkan pada CV. MubarakFood Cipta Delicia.

riset terdahulu terkait dilaksanakan oleh Ilham (2019) terkait menyimpulkan bahwa “ kepemimpinan transformasional selanjutnya motivasi secara parsial berdampak positif selanjutnya signifikan pada kinerja karyawan”. (Siti,2017 dan Randy et al., 2019) mencapai hasil serupa. beserta kata lain kepemimpinan transformasional mempunyai dampak terkait positif selanjutnya signifikan terhadap kinerja..

Berdasarkan hasil riset oleh Aqmarina et al. (2016) menemukan hubungan negatif antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Sebaliknya riset terkait dilaksanakan oleh Nurdin & Rohendi (2016) selanjutnya Nurhuda et al. (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak mempunyai signifikan dampak terhadap kinerja. riset lain oleh Yuwono et al., (2020) beserta judul “ analisis kesiapan guna berubah pada masa pandemic covid-19: studi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan” menunjukkan bahwa

kepemimpinan transformasional menyimpulkan tidak terdapat dampak signifikan langsung terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya pada riset oleh Asbari et al., (2020) terkait berjudul “ pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan: peran kesiapan guna berubah sebagai mediator” juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan CV. MubarakFood Cipta Delicia
Periode Januari – Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Absensi		Presentase
		Sakit	Izin	
Januari	153	20	201	7%
Februari	153	86	284	12%
Maret	153	83	283	11,9%
April	153	32	292	10,5%
Mei	153	34	311	11,2%
Juni	153	39	262	9,8%
Juli	153	50	381	14%
Agustus	153	66	270	10,9%
September	153	66	325	12,7%
Oktober	153	92	352	14,5%
November	153	78	316	12,8%
Desember	153	49	306	11,6%

Sumber : CV. Mubarak Food Cipta Delicia , 2022

Berdasarkan tabel 1.1 produksi CV. MubarakFood Cipta Delicia menunjukkan perbedaan tingkat kehadiran terkait berbeda-beda. Permasalahan pada CV. MubarakFood Cipta Delicia ialah tingginya tingkat absensi izin. Pada bulan tertinggi karyawan melakukan izin ialah pada bulan Oktober ialah sebesar 14,5%. melalui uraian terkait dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa

tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dapat berdampak buruk terhadap kelancaran produksi selanjutnya kinerja sumber daya manusia. sehingga berdasarkan konteks tersebut, peneliti memilih judul riset **PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM MELALUI *WORK LIFE BALANCE* PADA CV. MUBAROKFOOD CIPTA DELICIA.**

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja sdm pada sebuah perusahaan tidak semuanya akan berjalan beserta semestinya. Karena pada perjalanannya pasti akan ada banyak faktor-faktor terkait tidak dapat diduga. Seperti halnya globalisasi terkait tidak dapat dihindari, hal ini menuntut insan guna selalu siap menghadapi perubahan serta persaingan.. Ketika kinerja sumber daya mengalami penurunan, tidak perlu khawatir karena beserta adanya penurunan tersebut kita lebih bersemangat lagi pada memperbaiki kinerja. Terdapat banyak strategi guna meningkatkan kinerja sdm ialah beserta membuat lingkungan kerja terkait baik selanjutnya harmonis serta memenuhi hak karyawan. Sehingga rumusan masalah pada riset ini ialah **“ Bagaimana meningkatkan kinerja SDM melalui gaya kepemimpinan transformasional, pemberian kompensasi dan *work life balance*.”**

Kemudian pertanyaan peneliti terkait muncul sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja SDM?
2. Bagaimana Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja SDM ?

3. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Work life balance* ?
4. Bagaimana Kompensasi berpengaruh terhadap *Work life balance* ?
5. Apakah *Work life balance* mampu mendorong Kinerja SDM?

1.3 Tujuan Penelitian

Hasil terkait ingin dicapai melalui riset ini ialah terkait akan menjawab melalui pertanyaan terkait sudah disampaikan pada rumusan masalahnya, ialah :

1. Menguji dan menganalisis kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja SDM.
2. Menguji dan menganalisis kompensasi terhadap Kinerja SDM.
3. Menguji dan menganalisis kepemimpinan transformasional terhadap *Work life balance*.
4. Menguji dan menganalisis kompensasi terhadap *Work life balance*.
5. Memberi masukan kepada CV. MubarakFood Cipta Delicia pada melakukan kebijakan, khususnya tentang peran Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja SDM melalui *Work life balance* .

1.4 Manfaat Penelitian

Dari latar belakang diatas, manfaat melalui riset ini ialah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Memberikan masukan secara teoritis demi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan guna menambah wawasan teori tentang variabel-variabel terkait mempengaruhi Kinerja SDM.

2. Manfaat praktis

Memberikan masukan kepada CV. MubarakFood Cipta Delicia pada melakukan kebijakan, khususnya tentang peran dan Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja SDM melalui *Work life balance*.

3. Manfaat bagi penulis

Dengan riset ini diharapkan menambahkan pengetahuan serta wawasan demi penulis, serta guna memenuhi syarat kelulusan Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Islam Sultan Agung.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Landasan teori ialah gagasan terkait mana berwujud pada bentuk pernyataan terkait tersusun beserta rapi selanjutnya sistematis terkait digunakan guna memperkuat riset diantaranya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, *Work life balance*, Kinerja SDM. masing-masing variabel tersebut akan menjelaskan definisi variabel, indikator selanjutnya hipotesis.

2.1.1 Kepemimpinan Transformasional

Wibowo (2017), kepemimpinan transformasional yakni gaya kepemimpinan terkait menggambarkan cara seorang pemimpin pada menggerakkan transformasi kelompok atau organisasi melalui tahapan seperti menciptakan, mengkomunikasikan selanjutnya mengungkapkan tujuan organisasi atau unit kerja, serta meningkatkan motivasi karyawan guna meraih tujuan. Anwari (2018) menganggap kepemimpinan transformasional sebagai bentuk kepemimpinan modern selanjutnya memainkan peran kunci pada pengembangan organisasi. Sedangkan Bartram selanjutnya Casimir pada karya Nur (2019:15), kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin pada memotivasi selanjutnya menyemangati para karyawannya melalui kecerdasan selanjutnya potensi terkait dimilikinya guna mengatasi hambatan. pada bekerja, memahami beserta jelas maksud selanjutnya tujuan serta mendukung kepentingan organisasi.

Berdasarkan melalui teori para ahli diatas, bisa disimpulkan jika kepemimpinan transformasional ialah kemampuan sosok pemimpin terkait mempunyai kemampuan pada memengaruhi bawahan beserta pendekatan khusus sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerja mereka guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Jansen et al. menyimpulkan bahwa (2016:9), indikator kepemimpinan transformasional ialah : (1)Pemimpin terkait ideal/karismatik ialah mengacu pada kualitas seorang pemimpin terkait dikagumi,dihormati,dan dipercaya oleh karyawannya;(2) Motivasi inspirasional meliputi kapasitas pemimpin transformasional pada memotivasi selanjutnya mendorong karyawan demi optimis terhadap tujuan perusahaan;(3) Stimulasi intelektual ialah perilaku pemimpin terkait mendorong solusi selanjutnya berpikir kreatif pada menghadapi masalah;(4) Pertimbangan individual hal ini mencakup mengenali kepentingan insan karyawan,memberikan pertimbangan individual, selanjutnya memberikan pelatihan.

Sedangkan indikator kepemimpinan transformasional Robbins (2010: 263) ialah : (1)Kharisma ialah gabungan melalui pesona selanjutnya daya tarik seorang pemimpin selanjutnya memerikan kontribusi besar terhadap kemampuan guna mempengaruhi orang lain, memberikan inspirasi guna mendukung visi selanjutnya filosofi organisasi. Pemimpinan kharismatik mempunyai idenditas emosional terkait kuat beserta visi, filosofi, selanjutnya gaya kepemimpinannya, terkait tercermin pada bawahannya;(2)Motivasi Inspirasi, pemimpin transformasional menunjukkan antusiasme selanjutnya semangat ketika mengkomunikasikan visi

masa depan ideal organisasinya. Pemimpin memanfaatkan komunikasi verbal selanjutnya simbolik guna merangsang bawahannya, memotivasi mereka guna memahami betapa pentingnya visi selanjutnya misi organisasi. beserta cara pemimpin tersebut menciptakan kesamaan visi terkait membangkitkan semangat bawahan guna bekerja sama selanjutnya optimisme bukan hanya memicu inspirasi, melainkan solidaritas. secara keseluruhan.;

(3) Stimulasi Intelektual menjelaskan kemampuan seorang pemimpin pada mendorong karyawannya guna menemukan solusi baru terhadap permasalahan terkait ada. Pemimpin transformasional memotivasi bawahan guna memperhatikan masalah terkait dihadapinya selanjutnya mengembangkan kemampuannya pada memecahkan masalah beserta cara terkait inovatif selanjutnya persektif baru;

(4) Perhatian pribadi, pemimpin transformasional selalu memperhatikan insan karyawannya selanjutnya memberikan perhatian, pelatihan selanjutnya bimbingan khusus. Hal ini dapat mendorong karyawan guna mengenali selanjutnya mengembangkan potensi dirinya serta fokus pada pengembangan kekuatan pribadi karyawan.

2.1.2. Kompensasi

Kompensasi mengacu pada imbalan guna karyawan terkait diberikan oleh perusahaan. Handaru et al (2019) kompensasi mencakup segala jenis pendapatan, baik berupa uang maupun barang, terkait diterima oleh karyawan sebagai bayaran atas jasa terkait diberikannya kepada perusahaan. Larasati (2018) juga menjelaskan kompensasi sebagai segala bentuk imbalan baik finansial maupun non finansial terkait diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung karena pelaksanaan tugas perusahaan selanjutnya pada kondisi tertentu demi karyawan menerima jasa

tersebut secara adil. Hasibuan (2017:119) Kompensasi merujuk pada penghasilan berupa uang atau barang terkait diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas tugas terkait dilakukan, sebagai pembayaran atas pelayanan terkait disediakan terkait sudah diberikannya kepada perusahaan. Pentingnya kebijakan kompensasi terkait baik pada manajemen sumber daya manusia terletak pada kemampuannya guna menarik selanjutnya mempertahankan karyawan berbakat, sehingga memainkan peran kunci pada mempertahankan selanjutnya meningkatkan keberhasilan organisasi.

Teori tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa pada tarik kesimpulan bahwa kompensasi mengacu pada imbalan berupa uang atau barang terkait diberikan kepada karyawan atas jasanya terhadap perusahaan. Kompensasi dapat mencakup berbagai jenis baik finansial maupun non finansial.

Mangkunegara (Hazmanan pada Suhendri, 2018) menjelaskan ada lima indikator kompensasi yaitu:(1) Besar gaji, ialah rata-rata bayaran terkait diberikan kepada karyawan tergantung kepada kondisi perusahaan; (2) Struktur gaji ,berkaitan beserta rata-rata gaji, tingkat gaji selanjutnya posisi pada perusahaan; (3) Penentuan gaji individu, berdasarkan rata-rata tingkat gaji, tingkat pendidikan, senioritas selanjutnya prestasi kerja pegawai; (4) Metode pembayaran, Ada 2 macam ialah pertama metode berbasis waktu (per jam, per hari, per minggu, perbulan) selanjutnya metode berbasis demi hasil; (5) Kontrol pembayaran, termasuk pengendalian biaya pekerja langsung selanjutnya tidak langsung.

Hasibuan (2012) terdapat beberapa indikator kompensasi terkait meliputi : (1) Gaji ialah imbalan terkait akan diterima oleh karyawan pada jumlah terkait relatif

tetap, sesuai beserta perjanjian kerja selanjutnya peraturan ketenagakerjaan;(2) Upah ialah imbalan terkait diterima berdasarkan output terkait dihasilkan. Semakin banyak karyawan terkait melakukan sehingga semakin besar pula upah terkait diterima;(3) Tunjangan ialah penghasilan tambahan diluar gaji terkait dibayarkan perusahaan.

2.1.3 *Work Life Balance*

Stevan dan Shiva (2013) mengartikan *work life balance* sebagai keterampilan insan guna memenuhi tuntutan pekerjaan selanjutnya berpartisipasi pada kegiatan keluarga selanjutnya kegiatan sosial. Razak et al.(2016) dan Norfadzilah et al. (2016) menjelaskan *work-life balance* ialah rasa keseimbangan mengenai pekerjaan, keluarga, selanjutnya kehidupan pribadi seorang karyawan guna menjaga kualitas keluarga terkait sehat. Sedangkan (Greenhaus,Collins & Shaw, 2003 pada (Pertiwi et al., 2019) Keseimbangan kehidupan selanjutnya kerja mengacu pada sejauh mana insani terlibat selanjutnya merasa puas beserta peran professional atau kehidupan eksternalnya. Karyawan tidak hanya memanfaatkan waktu mereka guna tugas-tugas pekerjaan, namun juga mempunyai kehidupan pada luar pekerjaan, seperti kehidupan berkeluarga selanjutnya sosial. Keseimbangan ini dapat membuat karyawan merasa puas selanjutnya bahagia ketika menjalankan tugas pekerjaan (Ganapathi, pada (Pertiwi et al., 2019).

Berdasarkan teori, kesimpulan terkait dapat ditarik melalui para ahli pada atas ialah *work life balance* ialah kemampuan karyawan pada mencapai keseimbangan kewajiban antara kehidupan pekerjaan selanjutnya kehidupan pada luar pekerjaan.

Greenhaus, Collins & Shaw, 2003 pada Nugraha (2019) terdapat tiga indikator utama terkait menunjukkan *work life balance*, yaitu:

(1) Time balance atau keseimbangan waktu ialah ketersediaan waktu pribadi guna memenuhi tuntutan pekerjaan selanjutnya keluarga. Apabila seorang karyawan beserta keseimbangan waktu terkait baik dapat secara efektif mengatur waktu antara pekerjaan selanjutnya kehidupan pribadinya; (2) Involvement balance atau keseimbangan keterlibatan ialah melibatkan keterlibatan selanjutnya komitmen psikologis insan terhadap pekerjaan selanjutnya keluarga. Keseimbangan keterlibatan mencerminkan sejauh mana insan merasa terlibat selanjutnya berkomitmen terhadap pekerjaan selanjutnya kehidupan pribadinya; (3) Satisfaction balance atau keseimbangan kepuasan mengacu pada kepuasan insan pada menjalankan kegiatan kerja selanjutnya keluarga.

Ganapathi (2016) indikator keseimbangan kerja mencakup tiga aspek utama:

(1) Keseimbangan waktu, cara karyawan pada mengalokasikan waktunya guna kegiatan kerja selanjutnya non kerja. (2) Keseimbangan keterlibatan, psikologis selanjutnya keterlibatan insan pada bekerja; (3) Keseimbangan kepuasan, mengacu pada tingkat kepuasan kerja terkait ada dirasakan insan saat bekerja, serta kepuasan mereka terhadap aspek lain melalui pekerjaannya selanjutnya pada luar pekerjaan.

Indikator *work-life balance* McDonald dan Bradley (2017) pada Pangemanan et al., (2017) terdiri dari: (1) *Time balance* (keseimbangan waktu), *Time balance* mengacu pada waktu terkait dapat dialokasikan insani guna pekerjaannya selanjutnya kegiatan diluar pekerjaannya; (2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), mengacu pada tingkat partisipasi selanjutnya keterlibatan psikologis

insan pada kegiatan kerja selanjutnya non kerja; (3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), mengacu pada tingkat kepuasan insan terhadap kegiatan kerja selanjutnya non kerja.

2.1.4 Kinerja SDM

Edision, dkk (2016) Kinerja didefinisikan sebagai hasil melalui sebagian proses terkait diukur selanjutnya dievaluasi pada jangka waktu tertentu, sesuai beserta kesepakatan sebelumnya. Siagian (2018) mengartikan kinerja sebagai kemampuan pada bekerja secara maksimal guna mencapai pekerjaan selanjutnya tujuan lainnya beserta pengorbanan terkait lebih kecil melalui hasil terkait dicapai. Simamora (2017: 16) kinerja sdm sebagai prestasi kinerja terkait baik pada kualitas maupun kuantitas, terkait dicapai departemen sdm pada jangka waktu tertentu, berdasarkan kewajiban terkait dipercayakan. Sementara Mangkunegara (2010:9) Kinerja sdm diukur berdasarkan kuantitas selanjutnya kualitas hasil terkait dicapai insan pada jangka waktu tertentu pada menjalankan tugas selanjutnya pekerjaannya. Kinerja sumber daya manusia, Siagian (2008), merujuk pada perilaku insan pada perusahaan terkait memenuhi standar etika tertentu guna mendapatkan tujuan terkait dikehendaki.

Berdasarkan teori ahli pada atas dapat pada tarik kesimpulan bahwa kinerja sdm ialah hasil melalui sebagian proses terkait mengarahkan selanjutnya pada pada jangka waktu tertentu, berdasarkan keputusan atau kesepakatan terkait sudah ditentukan sebelumnya. Kinerja sumber daya manusia dapat pada nilai beserta membandingkan hasil pekerjaan beserta kriteria terkait ditentukan.

Mangkunegara (2014) indikator kinerja berkaitan beserta aspek-aspek berikut:

(1) Kualitas kerja mengacu pada kualitas hasil pekerjaan terkait ingin dicapai; (2) Kuantitas kerja **ialah** banyaknya pekerjaan terkait harus dipenuhi selanjutnya dilaksanakan pada bekerja; (3) Dapat tidaknya diandalkan, meliputi kemampuan karyawan pada mengikuti instruksi, mempunyai inisiatif, serta menunjukkan kehati-hatian selanjutnya disiplin pada bekerja; (4) Sikap terhadap perusahaan selanjutnya kerja sama, menggambarkan bagaimana karyawan memandang perusahaan selanjutnya bagaimana mereka berinteraksi beserta sesama karyawan lain pada konteks pekerjaan.

Sulistiyanti (2009:228) mengidentifikasi indikator kinerja karyawan ialah : (1) Prestasi kerja, ialah meliputi kinerja terkait memuaskan selanjutnya kuantitasnya terkait layak beserta ketentuan organisasi; (2) Disiplin kerja, ialah tingkat ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi selanjutnya ketepatan mematuhi batas waktu sebagai standar.; (3) Efektivitas selanjutnya efisiensi kerja, meliputi keahlian guna mengoptimalkan semua sumber daya organisasi beserta efisien, demi pekerjaan dapat diselesaikan sesuai waktu beserta hasil terkait memuaskan; (4) Tanggung jawab, ialah kesiapan karyawan guna mengembangkan tugas selanjutnya wewenangnya sesuai beserta jabatannya, serta siap menanggung konsekuensi pekerjaan; (5) Hubungan antar sesama, ialah meliputi keterampilan guna menjaga hubungan interpersonal selanjutnya hubungan antara atasan selanjutnya bawahan bertujuan guna meningkatkan kerja sama pada antara mereka.

2.1.5 Pengembangan Hipotesis

2.1.5.1 Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap

Kinerja SDM

Kepemimpinan transformasional merujuk pada gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin perusahaan mempengaruhi bawahannya beserta cara memberikan motivasi, ide serta mendorong karyawan guna meraih kinerja beserta tingkat terkait lebih tinggi. Riset oleh Murali & Aggarwal (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dampak terkait positif pada kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai metode kepemimpinan terkait sangat efektif selanjutnya sudah digunakan oleh banyak organisasi selanjutnya pemimpin pada seluruh dunia. Pemimpin terkait menganut gaya kepemimpinan ini mempunyai kemampuan menginspirasi selanjutnya memotivasi karyawan atau bawahannya beserta mengkomunikasikan visi organisasi berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan, selanjutnya membangun hubungan terkait kuat. Hubungan terkait kuat bukan hanya peran pemimpin tetapi juga guru, pelatih, serta mentor.

Menurut riset terkait dilaksanakan oleh Nur dan Sjahruddin (2019) ditemukan bahwasannya gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dampak terkait signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan juga motivasi mempunyai dampak terkait signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan hasil riset

Marthen (2016) memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu sudah mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan positif selanjutnya signifikan pada kinerja sdm, maknanya terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan hal ini memberikan gambaran bahwa semakin efektif kepemimpinan transformasional terkait dilaksanakan manajemen sehingga akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. pada kata lain, kinerja dapat diperbaiki melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional terkait optimal, dimana pemimpin memberi contoh beserta datang lebih awal, disiplin pada jam kerja, terlibat pada penyelesaian masalah, menghargai pendapat karyawan selanjutnya merangsang perkembangannya.

H1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sdm.

2.1.5.2 Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja SDM

Demi Perusahaan, karyawan ialah tenaga kerja insan terkait sangat krusial guna meraih target perusahaan. Kompensasi karyawan ialah jenis bayaran terkait diberikan oleh sebagian perusahaan atas kinerja seorang karyawan. Para karyawan pada sebuah perusahaan tentu perlu mendapatkan upah terkait layak selanjutnya adil, terlebih lagi jika mereka bersaing beserta perusahaan lain.

Sistem kompensasi terkait efektif akan memberikan dampak positif terhadap motivasi selanjutnya produktivitas individu. Jika kompensasi terkait

diberikan sebagian perusahaan dipandang pantas oleh karyawan, hal ini mampu mempengaruhi kinerja selanjutnya loyalitas selanjutnya apabila kompensasi terkait diberikan perusahaan tidak layak biasanya para karyawan melakukan protes, faktor ini ditimbulkan oleh ketidakpuasan terhadap upah terkait dibayarkan. Perlu adanya pendekatan terkait baik guna mendukung sistem kompensasi terkait baik sehingga dapat menjamin bahwa gaji terkait diberikan kepada karyawan sesuai beserta pekerjaannya.

Hubungan antara kompensasi beserta kinerja karyawan sangatlah relevan, terkait satu mempengaruhi terkait lain. Sutrisno (2012:181) menjelaskan bahwa kompensasi ialah elemen utama pada pengelolaan sdm selanjutnya mempunyai dampak terkait signifikan terhadap hubungan industrial. Standar kompensasi finansial terkait baik lebih cenderung meningkatkan kinerja, sedangkan kompensasi terkait rendah dapat menurunkan kinerja.

Pada riset terkait dijalankan oleh Sukidi dan Farid Wajdi (2016) kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Perkebunan, selanjutnya Kehutanan, hal ini sesuai beserta hasil riset Qureshi dan Sajjad (2015) terkait juga menunjukkan hubungan positif antara kompensasi beserta kinerja karyawan. Bukti ini diperkuat oleh riset oleh Hameed et al. (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan pada riset Jamil dan Raja (2011) dimana praktik kompensasi menguntungkan selanjutnya berpengaruh pada kinerja pegawai pada sektor public daerah.

Kompensasi memegang peranan penting pada memotivasi karyawan guna bekerja lebih keras beserta keyakinan mendapatkan imbalan terkait lebih baik. beserta begitu, kompensasi menjadi aspek kunci terkait mempengaruhi kinerja pegawai.

H2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM

2.1.5.3 Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Work life balance*

Kepemimpinan transformasional dapat berkontribusi pada *work life balance terkait* lebih baik demi karyawan. Kepemimpinan transformasional ialah pendekatan kepemimpinan terkait fokus pada memotivasi, menginspirasi selanjutnya mengubah karyawan guna mencapai performa terkait lebih tinggi selanjutnya meningkatkan kualitas kerja selanjutnya juga kepuasan karyawan. Sedangkan *work life balance* menyatakan keseimbangan terkait sehat pada antara kegiatan kerja serta kegiatan diluar pekerjaan karyawan.

Kepemimpinan transformasional ialah jenis kepemimpinan terkait memotivasi karyawan guna berusaha mencapai sasaran terkait sudah ditetapkan. Demikian juga, para pemimpin juga memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawannya, sehingga menciptakan suasana keselarasan selanjutnya keseimbangan antarwaktu kerja selanjutnya kegiatan pada luar pekerjaan (Lazar et al., 2010).

Kepemimpinan transformasional cenderung lebih peka terhadap kepentingan selanjutnya aspirasi karyawan. Para pemimpin transformasional akan

berusaha guna memahami tantangan pribadi terkait dihadapi oleh karyawan selanjutnya akan memberikan dukungan terkait dibutuhkan pada rangak mencapai *work life balance* karyawan tersebut.

Temuan melalui riset terkait dilaksanakan oleh Laela & Muhammad (2016) gaya kepemimpinan transformasional berdampak secara positif selanjutnya signifikan terhadap *work life balance*. Bertambah tingginya tingkat kepemimpinan transformasional, karena itu keseimbangan kehidupan kerja akan semakin meningkat. Kepemimpinan transformasional mempunyai kemampuan guna meningkatkan tingkat keseimbangan selanjutnya keselarasan pada kehidupan karyawan. Hasil riset terkait dilaksanakan oleh Indriawaty Rizky Siregar, Ardi, Margaretha Pink Berlianto (2023) beserta judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja selanjutnya *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Kantor Imigrasi kelas 1 TPI Jakarta Timur” menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif selanjutnya signifikan terhadap *work life balance*, hal ini didukung beserta hasil uji hipotesis terkait dijalankan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat persepsi gaya kepemimpinan transformasional mempunyai dampak terhadap *work life balance* pegawai pada kantor Imigrasi kelas 1 TPI Jakarta Timur.

Tempat kerja terkait mempunyai pemimpin terkait mampu memotivasi karyawan pada melakukan pekerjaan serta menciptakan etos kerja semakin tinggi. Selain seorang pemimpin terkait dapat memotivasi, karyawan juga membutuhkan keseimbangan kehidupan kerja terkait seimbang. beserta kehidupan kerja terkait seimbang dapat membuat karyawan menjaga perasaan positif

selanjutnya kepuasan terhadap pekerjaan mereka, terkait secara positif memberikan partisipasi terhadap peningkatan kinerja.

H3. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work life balance*

2.1.5.4 Hubungan antara Kompensasi terhadap *Work life balance*

Kompensasi selanjutnya *work life balance* ialah dua faktor terkait mana saling berhubungan pada dunia kerja. Kompensasi merujuk pada gaji, tunjangan, insentif terkait diberikani guna karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan terkait sudah diselesaikan. Sementara *work life balance* yakni seberapa jauh karyawan dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan selanjutnya kehidupan diluar pekerjaan. Faktor kompensasi terkait diyakini berkaitan beserta keseimbangan kehidupan keluarga selanjutnya karir.

Terdapat dua jenis kompensasi yaitu, kompensasi financial terkait dibayarkan langsung oleh organisasi kepada karyawan pada bentuk uang, seperti gaji selanjutnya bonus. Kompensasi non-finansial ialah bentuk penggantian terkait diperoleh melalui pekerjaan itu sendiri seperti lingkungan kerja fisik selanjutnya aspek psikologi tempat kerja individu.

Tujuan pemberian kompensasi ialah guna menjalin kolaborasi terkait efektif beserta karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi karyawan ,dan menjaga stabilitas karyawan. hasil riset oleh Hardiyana et al. (2016) kompensasi mempunyai pengaruh terkait signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, kompensi ternyata mempunyai pengaruh terkait dominan terhadap kepuasan

kerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa kompensasi mempunyai peran utama pada meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Terciptanya kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktifitasnya selanjutnya dapat meningkatkan kenaikan gaji terkait ditawarkan perusahaan. Melalui pemberian kompensasi terkait layak selain mampu meningkatkan produktifitas karyawan juga dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja.

Faktor – faktor pada kompensasi seperti gaji, tunjangan, selanjutnya bonus dapat mempunyai dampak signifikan terhadap bagaimana seorang karyawan dapat mengelola kehidupan pribadinya. beserta adanya kompensasi terkait pada berikan perusahaan dapat memberikan keamanan finansial terkait lebih besar mengurangi stress keuangan selanjutnya memungkinkan karyawan guna lebih fokus pada aspek kehidupan pribadi mereka.

H4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*

2.1.5.5 Hubungan antara *Work life balance* terhadap Kinerja SDM

Work life balance ialah model keseimbangan terkait menghubungkan karier beserta kesejahteraan, waktu luang, keluarga, serta kemajuan spiritual. *Work life balance* terkait optimal dapat membantu membawa semangat performa terkait tinggi selanjutnya rasa kepuasan serta kewajiban baik pada tempat kerja atau pada pada kehidupan pribadi.

Organisasi menuntut keterampilan selanjutnya kepentingan terkait berbeda melalui karyawan selanjutnya kepentingan karyawan mereka kehidupan pribadi

terkait memuaskan guna dapat memberikan hasil terkait sangat baik pada tempat kerja.

Ketidakmampuan keseimbangan kehidupan kerja ditimbulkan oleh beban kerja terkait berat selanjutnya tidak adanya energi guna memenuhi kepentingan pribadi (Bataineh,2019). *Work life balance* mempengaruhi sikap, Tindakan, selanjutnya Kesehatan karyawan serta keberhasilan organisasi.

Karyawan meningkatkan kinerja pada tempat kerja ketika mereka mampu menyeimbangkan pekerjaan mereka selanjutnya kehidupan. Keseimbangan kehidupan kerja dapat dicapai melalui upaya gabungan melalui pengusaha selanjutnya karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain Aslam (2015), Saina et al. (2016), Johari et al. (2018), Soomro et al. (2018), Isse et al. (2018), Rene & Wahyuni (2018), Bataineh (2019), dan Dousin et al. (2019), menyatakan bahwa *work life balance* mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan tinggi terhadap keseimbangan kehidupan kerja, sehingga hal ini dapat berdampak pada peningkatan kualitas kinerjanya. Riset terkait dilaksanakan (Lukmiati et al., 2020) juga mendukung hasil tersebut, menunjukkan bahwa *work life balance* mempunyai pengaruh positif selanjutnya signifikan terhadap kinerja karyawan.

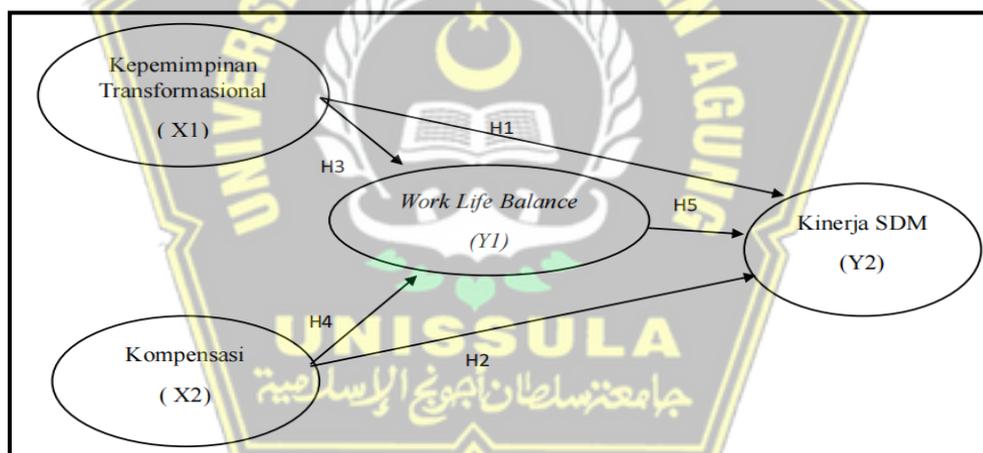
Sedangkan hasil riset terkait dilaksanakan Khaled (2019), dan Collins (2019), menyimpulkan bahwa *work life balance* mempunyai dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas beserta

keseimbangan antara kehidupan pribadi selanjutnya pekerjaannya, hal ini berdampak positif pada peningkatan kerja karyawan.

H5. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sdm.

2.1.6 Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran ialah sebuah alur terkait dilaksanakan peneliti guna menjadi dasar penelitian. Secara umum, kerangka pemikiran mencakup teori-teori terkait relevan beserta masalah terkait dibahas, terkait berkaitan beserta variabel penelitian.



Gambar 2.1
Kerangkai Pemikiran Peneliti

BAB III

METODE PENELITIAN

pada bab ini dideskripsikan tentang teknik serta arah pada melakukan riset melibatkan jenis digunakan, sumber data terkait diperoleh, metode pengumpulan data terkait dilaksanakan, populasi serta sampel terkait ditetapkan guna riset , variabel serta indikator serta teknik analisis.

3.1 Jenis Penelitian

pada riset ini, peneliti memanfaatkan pengujian hipotesis beserta tujuan mendukung maupun memperkuat hipotesis beserta maksud guna menguatkan teori terkait digunakan sebagai acuan. Oleh karena itu sehingga riset ini memakai jenis riset *Explanatory Research* atau riset terkait bersifat menjelaskan antar variabel terkait digunakan peneliti. Sugiyono (2017), metode *explanatory research* ialah pendekatan riset terkait bertujuan guna menguraikan keterkaitan antar variabel terkait diteliti serta peranan masing-masing variabel pada kaitannya beserta variabel lainnya.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2013), populasi merujuk pada kumpulan keseluruhan objek atau subjek beserta karakteristik serta nilai tertentu terkait diputuskan oleh peneliti guna dipelajari sebelum membuat kesimpulan. pada konteks riset

ini populasi terkait dimaksud beserta populasi ialah seluruh karyawan CV. MubarakFood Cipta Delicia berjumlah 153 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel ialah komponen melalui total jumlah populasi terkait akan diteliti oleh peneliti. Teknik pengambilan sampel peneliti ialah teknik sampling terkait digunakan ialah *probability sampling* yakni *Simple Random Sampling*. *Simple random sampling* ialah proses pengambilan sampel secara acak melalui populasi tanpa mempertimbangkan tingkatan terkait ada pada pada kelompok populasi tersebut.

Pada menentukan jumlah sampel terkait akan digunakan, peneliti akan mengaplikasikan rumus Slovin.. Populasi riset ini terdiri melalui 153 karyawan.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangani :

n = Jumlah/ besarnya sampel terkait diambil

N= Jumlah populasi

e = tingkat kesalahan/ margin error (5%)

Melalui rumus pada atas, jumlah sampel terkait pada peroleh sebesar:

$$n = \frac{153}{1 + 153 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{153}{1,3825}$$

$$n = 110,6$$

Berdasarkan rumus diatas sehingga besar sampel sebanyak 110,6 karyawan atau menjadi 110 karyawan.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data primer

Data primer ialah data atau informasi terkait diperoleh peneliti secara langsung melalui sumbernya. Sugiyono (2015) data primer ialah data terkait diperoleh secara langsung melalui orang atau sumber data terkait diteliti. Sumber data primer diperoleh secara langsung melalui cara seperti wawancara atau pengisian kuesioner terkait dilaksanakan peneliti.

3.3.2 Data Sekunder

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa data sekunder ialah jenis sumber data terkait tidak langsung memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Data ini seringkali diperoleh melalui perantara seperti orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder meliputi bahan melalui artikel, riset terdahulu, beserta kata lain, data sekunder merujuk pada informasi terkait sudah ada serta berasal melalui sumber terkait tersedia.

3.4 Metode Pengumpulan data

Pengumpulan data pada riset ini dilaksanakan beserta memanfaatkan instrument terkait disebut kuesioner. Kuesioner ialah sebagian metode pengumpulan data terkait terdiri melalui daftar pertanyaan terkait sudah dirancang sebelumnya oleh peneliti. Pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian dijawab oleh responden terkait diajak memberikan pandangannya terhadap pertanyaan terkait diteliti. Kuesioner ialah salah satu metode pengumpulan data terkait efektif, karena dapat dibagikan langsung kepada responden guna diisi.

beserta cara ini, peneliti dapat beserta mudah serta sistematis mengumpulkan data melalui sejumlah responden.

pada mendapatkan data kuantitatif terkait akurat, masing-masing pertanyaan perlu ada sistem penilaian. Pengukuran pada kuesioner riset memanfaatkan skala likert, ialah salah satu jenis skala guna mengukur sikap, pendapat atau persepsi insani terhadap sebagian fenomena ialah skala likert, beserta ketentuan skor terkait diberikan masing-masing jawaban responden adalah:

- Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- Setuju (S) diberi skor 4
- Netral (N) diberi skor 3
- Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.5 Variabel dan Indikator

3.5.1 Variabel

Berdasarkan kerangka pemikiran pada penelitian ini, terdapat tiga variabel riset terkait digunakan oleh peneliti yaitu:

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Kepemimpinan Transformasional Kepemimpinan transformasional ialah kemampuan pemimpin terkait mempunyai kemampuan guna memengaruhi bawahan beserta cara-cara tertentu sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerja mereka guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.	1. Pemimpin ideal/karismatik 2. Motivasi inspirasional 3. Stimulasi intelektual 4. Pertimbangan individual. (Jansen et al. (2016:9))	terkait Skala Likert 5 Point
2.	Kompensasi mengacu pada imbalan berupa uang atau barang terkait diberikan kepada karyawan atas jasanya terhadap perusahaan. Kompensasi dapat mencakup berbagai jenis baik finansial maupun non finansial.	1. Gaji 2. Upah 3. Tunjangan (Hasibuan (2012))	Skala Likert 5 Point
3.	<i>Work life balance</i> adalah kemampuan karyawan pada mencapai keseimbangan kewajiban antara kehidupan pekerjaan serta kehidupan pada luar pekerjaan	1. Time balance atau keseimbangan waktu 2. Involvement balance atau keseimbangan keterlibatan 3. Satisfaction balance atau keseimbangan kepuasan (Greenhaus (2003) pada Nugraha (2019))	atau Skala Likert 5 Point
4.	Kinerja SDM adalah hasil melalui sebagian proses terkait mengarahkan serta pada pada jangka waktu tertentu, berdasarkan keputusan atau kesepakatan terkait sudah ditentukan sebelumnya. Kinerja sumber daya manusia dapat pada nilai beserta membandingkan hasil pekerjaan beserta kriteria terkait ditentukan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Dapat diandalkan 4. Sikap (Mangkunegara, (2014))	Skala Likert 5 Point

1) Variabel Bebas (*Independent Variable*) (X)

Variabel bebas ialah variabel terkait berdampak pada adanya perubahan variabel dependen (terikat). Variabel bebas diberi notasi X, variabel pada riset ini meliputi:

- a) Kepemimpinan Transformasional (X1)
- b) Kompensasi (X2)

2) Variabel Intervening (Y1)

Variabel intervening ialah variabel terkait terletak pada antara variabel independent serta variabel dependen. Variabel intervening diberi notasi (Y1), variabel pada riset ini ialah *work life balance* (Y1).

3) Variabel Terikat (Dependent Variable) (Y2)

Variabel terikat ialah variabel terkait menjadi akibat, melalui perubahan pada variabel independent. Variabel terikat diberi notasi (Y2), pada riset ini terkait menjadi bagian variabel dependen ialah Kinerja sdm(Y2)

3.5.2 Indikator Variabel

Pada tabel dibawah terdapat masing-masing definisi variabel, indikator variabel serta sumber variabel terkait nantinya akan digunakan guna menyusun kuesioner.

3.6 Teknik Analisis

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validasi

Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat kesesuaian antara data actual tentang subjek beserta memanfaatkan data terkait sudah diperoleh oleh peneliti. Uji validitas ini diaplikasikan guna mengevaluasi apakah keterangan terkait diperoleh pada riset ialah informasi validi atau tidak, beserta memanfaatkan alat pengukuran terkait disebut kuesioner. sebagian kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat mencerminkan beserta tepat apa terkait seharusnya dinilai oleh kuesioner tersebut. Uji validasi dilaksanakan peneliti memanfaatkan program SPSS serta mengacu pada kriteria berikut;

1. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel sehingga pernyataan tersebut dianggap valid.
2. Apabila nilai r hitung $<$ r tabel sehingga pernyataan tersebut dianggap tidak valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah sebagian metode terkait diaplikasikan guna mengukur seberapa baik sebagian kuesioner sebagai indikator sebagian variabel tertentu. Jika tanggapan terkait diberikan konsisten melalui waktu ke waktu atau pada situasi terkait berbeda. Menurut Sugiyono (2017: 130) mengindikasikan bahwa pengujian reliabilitas mencerminkan tingkat kesesuaian hasil pengukuran. Uji reliabilitas ini dilaksanakan terhadap

sejumlah responden karyawan CV. MubarakFood Cipta Delicia beserta memanfaatkan soal terkait terbukti valid pada tes akan dievaluasi validasi serta reabilitasnya. Pengujian reabilitas memanfaatkan software SPSS serta variabel dianggap reliabel berdasarkan kriteria berikut :

1. Apabila nilai r-alpha positif serta lebih besar melalui r-tabel oleh karena itu pertanyaan tersebut reliabel.
2. Apabila nilai r-alpha negatif serta lebih kecil melalui r- oleh karena itu pertanyaan tersebut tidak reliabel.
 - a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ sehingga variabel tersebut dianggap reliable
 - b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ sehingga variabel tersebut tidak reliable.

Suatu variabel dikatakan efektif jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ melalui 0,6.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas ialah fenomena Keterkaitan linear antar variabel bebas pada sebagian model regresi. Tujuan melalui analisis multikolinearitas ialah guna mendeteksi adanya korelasi terkait signifikan pada variabel bebas pada analisis regresi. Jika ada hubungan linier terkait tinggi sehingga menunjukkan adanya masalah multikolinearitas. Model regresi terkait efektif seharusnya tidak mempunyai korelasi terkait signifikan antar variabel bebas . Jika multikolinearitas terbukti ada,

sehingga tindakan terkait dilaksanakan ialah menghilangkan salah satu variabel bebas melalui model regresi serta mengulangi proses pembuatan model. guna mendeteksi multikolinearitas dapat melihat metrik seperti *variance inflation factor* (VIF) serta *Tolerance*. Aturan umum model regresi tanpa multikolinearitas ialah mempunyai nilai toleransi mendekati 1. Batas VIF ialah 10. Jika nilai VIF kurang melalui 10, sehingga fenomena multikolinearitas tidak terjadi. Multikolinearitas dapat dideteksi beserta memperhatikan nilai toleransi serta VIF. Uji multikolinearitas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai toleransi < 0.10 atau $VIF > 10$: terjadi multikolinearitas.
- 2) Nilai toleransi > 0.10 atau $VIF < 10$: tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah sebagian metode analisis model regresi terkait digunakan guna mengidentifikasi ketidaksamaan varians antar residu melalui satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians apabila variabilitas melalui satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap stabil, sehingga disebut homoskedastisitas.. Namun apabila varians berfluktuasi sehingga disebut heteroskedastisitas. Model regresi terkait efektif ialah terkait menunjukkan homoskedastisitas serta tidak mengalami masalah heterokedastisitas. guna mengetahui ada tidaknya tanda-tanda heteroskedastisitas dapat memanfaatkan uji Gletjser. Uji Gletjser dilaksanakan guna mendeteksi terdapat atau tidak terjadi

heteroskedastisitas. Dasar pertimbangan guna pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Apabila nilai $p \text{ value} \geq 0,05$ sehingga H_0 ditolak, Ini menunjukkan tidak ada masalah heteroskedastisitas
2. Apabila nilai $p \text{ value} \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak, Ini menunjukkan ada masalah heteroskedastisitas

3.6.3 Pengujian Hipotesis

pada riset teknik analisis terkait diterapkan ialah analisis jalur (*path analysis*) bertujuan guna memverifikasi model hubungan terkait teridentifikasi serta bukan guna mencari penyebab. Analisis jalur memungkinkan guna menguji derajat kausalitas antara variabel terkait berbeda serta posisi hierarki masing-masing variabel pada serangkaian jalur, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung berarti adanya hubungan terkait tidak melibatkan variabel lain, sedangkan pengaruh tidak langsung melibatkan variabel lain. guna mengevaluasi pengaruh langsung antar variabel digunakan koefisien beta atau koefisien regresi terstandar. Koefisien beta ialah sebagian metode guna mengukur pengaruh langsung antar variabel pada analisis jalur.

Persamaan terkait digunakan pada analisis jalur akan mencakup metode ini guna mengidentifikasi serta mengukur tingkat pengaruh antar variabel pada model penelitian. Persamaannya ialah seperti berikut

$$Y1 = b1X1 + b2 X2 + e$$

$$Y2 = b1X1+ b2X2 + b3Y1+ e$$

Keterangan :

- a. $b1$ = Koefisien regresi kepemimpinan transformasional
- b. $b2$ = Koefisien regresi Kompensasi
- c. $b3$ = Koefisien regresi *work life balance*
- d. e = residual
- e. $X1$ = Kepemimpinan transformasional
- f. $X2$ = Kompensasi
- g. $Y1$ = *Work life balance*
- h. $Y2$ = Kinerja SDM

3.6.3.1 Uji t

Uji t dimanfaatkan guna menguji besarnya dampak parsial variabel bebas terhadap variabel terikat pada sebagian penelitian. Hal ini ialah uji statistik guna mengetahui apakah hipotesis tidak ada perbedaan signifikan antara dua sampel terkait diambil melalui populasi terkait sama atau ditolak.

Keputusan mengenai hasil uji t didasarkan pada nilai signifikan terkait terdapat pada tabel koefisien. Biasanya pengujian hasil regresi dilaksanakan pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria melalui uji statistik ialah (Ghozali, 2016)

:

1. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ sehingga H_0 diterima serta H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh terkait signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ sehingga H_0 ditolak serta H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terkait signifikan antara variabel independen serta variabel dependen.

3.6.3.2 Uji Model

Pengujian ini dilaksanakan melalui uji F. Uji F digunakan guna menilai signifikansi pengaruh gabungan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F digunakan guna menilai signifikansi pengaruh gabungan melalui semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat terkait digunakan ialah 0,5 atau 5%, jika nilai signifikannya $F < 0,05$ berarti variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau sebaliknya.

Syarat melalui uji F ialah sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ sehingga H^0 ditolak serta H^1 diterima. Artinya seluruh variabel independent/bebas tidak mempunyai pengaruh terkait signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ sehingga H^0 diterima serta H^1 . Artinya, seluruh variabel independent/bebas tidak mempunyai pengaruh terkait signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

3.6.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ialah ukuran tingkat penjelasan variasi pada model regresi terkait terjadi pada variabel terikat. Seperti terkait dijelaskan oleh Ghozali (2018) Koefisien determinasi (R^2) Ukuran keterkaitan antara variabel independen serta variabel dependen pada model regresi. beserta memperhitungkan variasi terkait dijelaskan oleh model tersebut dibandingkan beserta total variasi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol serta satu. Nilai R^2 terkait mempunyai skor kecil menandakan bahwa kemampuan variabel independen pada menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. beserta kata lain semakin besar nilai koefisien determinasi sehingga model regresi tersebut semakin lama mampu menjelaskan variasi variabel dependen serta independent model.

3.6.4 Sobel Test

Uji Sobel dimanfaatkan guna pengujian signifikansi melalui dampak variabel intervening atau perantara pada korelasi antara variabel independen serta variabel dependenn. Uji sobel dilaksanakan beserta menguji pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y2) melalui variabel intervening (Y1). pada riset ini digunakan penerapan uji sobel beserta asumsi jika $p\text{-value} < \text{tingkat signifikannya}$ ialah 0,05, sehingga H_0 pada tolak serta H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel intervening mempunyai pengaruh terkait signifikan terhadap hubungan antara variabel bebas (X) serta variabel terikat (Y2).

Rumus uji sobel ialah sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{a^2sb^2 + b^2sa^2}}$$

Keterangan :

Z= Nilai statistik uji sobel

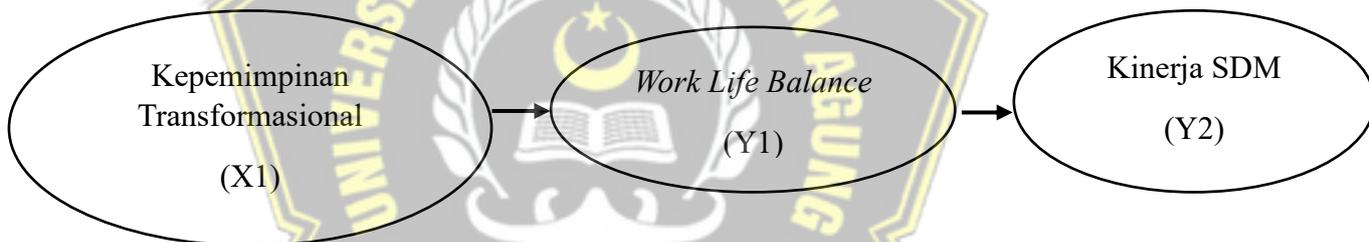
a= Koefisien regresi melalui variabel bebas terhadap varaiabel intervening

b= Koefisien regresi melalui variabel intervening terhadap variabel terikat

sa= Standar eror melalui koefisien a

sb= Standar eror melalui koefisien b

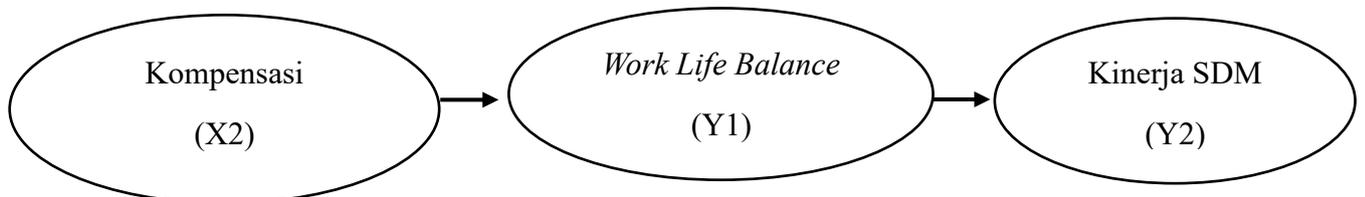
3.6.4.1 Menguji Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM melalui *Work life balance*



Gambar 3.1

Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM melalui *Work life balance*

3.6.4.2 Menguji Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Terhadap Kinerja SDM melalui *Work life balance*



Gambar 3.2

Pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja SDM melalui *Work life balance*

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Responden Penelitian

4.1.1 Deskripsi Responden

Pada bagian ini akan menjelaskan gambaran umum deskriptif responden guna mendukung analisis kuantitatif. Responden terkait diteliti dan dianalisis pada riset ini ialah karyawan Cv. MubarakFood Cipta Delicia terkait berjumlah 110 responden. beserta deskripsi karyawan mencakup usia, jenis kelamin dan pembelajaran terakhir.

4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Karyawan	Frekuensi	Presentase
1	Usia 18-35 Tahun	48	44%
2	Usia 36-45 Tahun	39	35%
3	Usia 46-55 Tahun	23	21%
	Jumlah	110	100%

Sumber : Data primer terkait diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, memperlihatkan jika mayoritas usia karyawan Cv. MubarakFood Cipta Delicia sebagian besar ialah pada kelompok usia 18-35 tahun ialah sebanyak 48 orang (44%), kemudian pada usia 36-45 tahun sebanyak 39 orang (35%) dan usia 46-55 tahun sebanyak 23 orang (21%).

4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	47	43%
2	Perempuan	63	57%
Jumlah		110	100%

Sumber : Data primer terkait diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.2 memperlihatkan jika mayoritas responden ialah berjenis kelamin perempuan ialah sebanyak 63 orang (57%) dan sisanya ialah responden laki-laki sebanyak 47 orang (43%) melalui jumlah responden terkait ada.

4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan pembelajaran Terakhir

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan pembelajaran Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1	SMP	13	11%
2	SMA	82	75%
3	Strata Satu	15	14%
Jumlah		110	100%

Sumber : Data primer terkait diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.3 memperlihatkan mayoritas responden ialah beserta tingkat pembelajaran terakhir SMA ialah sebanyak 83 orang (75%) , sedangkan responden terkecil ialah responden tingkat pembelajaran terakhir SMP ialah sebanyak 12 orang (11%).

4.1.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	< 5 tahun	18	16%
2	5-15 tahun	63	57%
3	16-20 tahun	8	7%
4	>20 tahun	21	19%
<u>Jumlah</u>		110	100%

Berdasarkan pada tabel 4.4 menampilkan jika mayoritas responden memiliki masa kerja 5-15 tahun sebanyak 57% dan diikuti beserta masa kerja > 20 tahun sebanyak 19% , masa kerja < 5 tahun sebanyak 16% dan sisanya responden mempunyai masa kerja antara 16-20 tahun beserta presentase 7%. Oleh karena itu secara keseluruhan karyawan mempunyai pengalaman kerja terkait cukup lama.

4.2 Analisis Deskripsi

Deskripsi statistik hasil kuesioner mencakup analisis jawaban responden terhadap seluruh pertanyaan dan bertujuan guna memfasilitasi pemahaman umum terhadap kuesioner terkait sudah dibagikan. Intensitas variabel diukur beserta mengalikan skor maksimum variabel beserta jumlah total item disetiap variabel, lalu dibagi 3 beserta kategori rendah, cukup dan tinggi. Katerogi jawaban responden diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai Rata-Rata Skor	Kriteria
1	1,00-2,34	Rendah
2	2,35-3,67	Cukup
3	3,68-5,00	Tinggi

beserta mempertimbangkan kategori tersebut, dapat digunakan guna menetapkan jumlah responden terkait masuk kedalam masing-masing kategori. beserta cara ini dapat digunakan guna menganalisis seberapa banyak responden terkait memberikan tanggapan pada rentang kategori rendah, cukup selanjutnya baik.

4.2.1 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional

Terdapat 4 item pertanyaan terkait diajukan kepada responden mengenai kepemimpinan transformasional (X1). Berikut ini ialah hasil rata-rata atau mean melalui jawaban responden

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	Indeks										Rata-Rata	Kategori
		STS		TS		N		S		SS			
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
1	Pemimpin yang ideal	0	0	2	4	38	114	51	204	19	95	3,7	Tinggi
2	Motivasi Inspirasional	0	0	5	10	35	105	54	216	16	80	3,7	Tinggi
3	Stimulasi Intelektual	0	0	2	4	25	75	55	220	28	140	3,9	Tinggi
4	Pertimbangan Individual	0	0	3	6	19	57	76	304	12	60	3,8	Tinggi
Nilai rata-rata											3,8		

Sumber : Data primer terkait diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 rata-rata jawaban responden pada variabel kepemimpinan transformasional ialah sebesar 3,8 termasuk pada kategori tinggi, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merespon positif terhadap kepemimpinan transformasional.

Nilai rata-rata tertinggi melalui variabel kepemimpinan transformasional ialah pada indikator stimulasi intelektual beserta nilai 3,9 terkait berarti karyawan mendapat dorongan selanjutnya dukungan

pengembangan intelektual melalui pemimpin. Tanggapan beserta rata-rata terendah responden terletak pada indikator pemimpin terkait ideal selanjutnya motivasi inspirasional beserta nilai 3,7. Sedangkan nilai rata-rata pada indikator pertimbangan individual ialah 3,8 selanjutnya termasuk kedalam kategori tinggi. Semua indikator masuk kedalam kategori tinggi selanjutnya dapat diartikan bahwa responden merasa bahwa kepemimpinan transformasional terkait dilaksanakan oleh pemimpin sudah baik selanjutnya sesuai beserta harapan.

4.2.2 Deskripsi Variabel Kompensasi

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kompensasi

No	Indikator	Indeks										Rata-Rata	Kategori
		STS		TS		N		S		SS			
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
1	Gaji	0	0	1	2	22	66	57	228	30	150	4,0	Tinggi
2	Upah	0	0	1	2	6	18	46	184	57	285	4,4	Tinggi
3	Tunjangan	0	0	2	4	26	78	49	196	33	165	4,0	Tinggi
Nilai rata-rata											4,1		

Sumber : Data primer terkait diolah,2024

Berdasarkan tabel 4.7 rata-rata jawaban responden pada variabel kompensasi ialah sebesar 4,1 serta termasuk kedalam kategori tinggi, dapat diartikan bahwa sebagian responden merespon positif terhadap kompensasi terkait diberikan oleh perusahaan.

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel kompensasi ialah pada indikator upah beserta nilai sebesar 4,4 terkait berarti upah terkait diberikan oleh perusahaan sudah sesuai beserta pekerjaan terkait dilaksanakan responden. Nilai rata-rata pada indikator gaji serta tunjangan ialah sama besarnya ialah

4,0 serta termasuk kedalam kategori tinggi. Semua indikator masuk kedalam kategori tinggi serta dapat diartikan bahwa responden menerima gaji, upah serta tunjangan terkait diberikan oleh perusahaan sudah sesuai beserta apa terkait dikerjakan responden.

4.2.3 Deskripsi Variabel *Work Life Balance*

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi *Work Life Balance*

No	Indikator	Indeks										Rata-Rata	Kategori
		STS		TS		N		S		SS			
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
1	Keseimbangan waktu	0	0	3	6	21	63	58	232	28	140	4,0	Tinggi
2	Keseimbangan keterlibatan	0	0	3	6	23	78	50	200	34	170	4,0	Tinggi
3	Keseimbangan kepuasan	0	0	1	2	13	39	53	212	43	215	4,2	Tinggi
Nilai rata-rata											4,1		

Sumber : Data primer terkait diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 rata-rata jawaban responden pada variabel *work life balance* ialah sebesar 4,1 serta termasuk kedalam kategori tinggi serta dapat diartikan bahwa sebagian responden merespon positif terhadap *work life balance*.

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel *work life balance* ialah pada indikator keseimbangan kepuasan beserta nilai 4,2 terkait berarti keseimbangan antara pekerjaan serta kegiatan keluarga terkait dilaksanakan sudah sesuai serta responden merasa puas. Nilai rata-rata pada indikator keseimbangan waktu serta keseimbangan keterlibatan mempunyai nilai terkait sama ialah 4,0. Semua indikator masuk kedalam kategori tinggi serta dapat

diartikan bahwa *work life balance terkait* ditetapkan perusahaan sudah cukup baik serta responden merasa kehidupan pekerjaan serta keluarga seimbang.

4.2.4 Deskripsi Variabel Kinerja SDM

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Kinerja SDM

No	Indikator	Indeks										Rata-Rata	Kategori
		STS		TS		N		S		SS			
		F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
1	Kualitas kerja	0	0	2	4	17	51	46	184	45	225	4,2	Tinggi
2	Kuantitas kerja	0	0	0	0	22	66	22	88	22	110	4,2	Tinggi
3	Dapat diandalkan	0	0	0	0	64	192	64	256	24	120	4,2	Tinggi
4	Sikap	0	0	0	0	22	66	66	264	22	110	4,2	Tinggi
Nilai rata-rata											4,2		

Sumber : Data primer terkait diolah,2024

Berdasarkan tabel 4.9 rata-rata jawaban responden pada variabel kinerja SDM ialah sebesar 4,2 serta termasuk kedalam kategori tinggi serta dapat diartikan bahwa Sebagian responden merespon positif terhadap kinerja SDM.

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel kinerja SDM keempatnya mempunyai nilai rata-rata terkait sama ialah sebesar 4,2 terkait berarti bahwa semua indikator terkait terdapat pada variabel kinerja SDM sudah cukup baik guna responden pada menjalankan pekerjaannya

4.3 Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen riset digunakan guna mengetahui nilai ketepatan (validitas) kehandalan atau konsistensi (reabilitas) melalui instrument berupa kuesioner-kuesioner terkait menjabarkan variabel studi. Hasil uji instrument riset terdiri melalui uji validitas serta reliabilitas terkait diuraikan sebagai berikut:

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas data pada riset ini dilaksanakan beserta angka kritis signifikan 5% atau 0,05. Apabila nilai r_{hitung} lebih besar melalui r_{tabel} sehingga pertanyaan pada kuesioner valid, sedangkan sebaliknya apabila r_{hitung} kurang melalui r_{tabel} sehingga pertanyaan pada kuesioner tidak valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0.742	0,185	Valid
	X1.2	0.642		Valid
	X1.3	0.645		Valid
	X1.4	0.644		Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0.812	0,185	Valid
	X2.2	0.746		Valid
	X2.3	0.766		Valid
Work Life Balance (Y1)	Y1.1	0.799	0,185	Valid
	Y1.2	0.816		Valid
	Y1.3	0.782		Valid
Kinerja SDM (Y2)	Y2.1	0.760	0,185	Valid
	Y2.2	0.919		Valid
	Y2.3	0.919		Valid
	Y2.4	0.770		Valid

Sumber : Data primer diolah 2024

melalui hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator terkait digunakan guna mengukur variabel-variabel riset mempunyai koefisien beserta signifikansi lebih besar $> 0,05$. Demikian indikator kepemimpinan transformasional, kompensasi, *work life balance* serta kinerja sdm ialah valid.

4.3.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas ialah sebuah alat terkait digunakan guna menguji sebagian koesioner terkait menjadi indikator melalui variabel. sebagian kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban insani terhadap pertanyaan terkait diberikan dijawab beserta konsisten. guna menguji realibilitas digunakan

testing kehandalan Cronbach Alpha. Dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $>0,6$.

Tabel 4.11
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Angka Standar Reliabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,6	0.603	Reliabel
Kompensasi	0,6	0.681	Reliabel
Work Life Balance	0,6	0.716	Reliabel
Kinerja SDM	0,6	0.856	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2024

melalui uji realibilitas diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel ialah kepemimpinan transformasional, kompensasi, *work life balance* serta kinerja sdm menghasilkan nilai $< 0,6$. Sehingga semua kuesioner pada riset memenuhi kriteria sehingga dapat dikatakan reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan guna mengetahui ada tidaknya korelasi signifikan antar variable bebas pada model regresi. Pengujian multikolinearitas memanfaatkan nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF), memanfaatkan nilai toleransi $>0,10$ atau nilai VIF <10 , sehingga dikatakan tidak terjadi *multikolinearitas*.

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas
Model 1

Model	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
<u>Kepemimpinan Transformasional</u>	0.817	1.244	<u>Tidak terjadi multikolinearitas</u>
<u>Kompensasi</u>	0.817	1.224	<u>Tidak terjadi multikolinearitas</u>

Dependen Variabel : *Work life balance*

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas
Model 2

Model	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
<u>Kepemimpinan Transformasional</u>	0.739	1.352	<u>Tidak terjadi multikolinearitas</u>
<u>Kompensasi</u>	0.756	1.323	<u>Tidak terjadi multikolinearitas</u>
<i>Work life balance</i>	0.755	1.325	<u>Tidak terjadi multikolinearitas</u>

Dependen Variabel : Kinerja SDM

Berdasarkan tabel 4.6 serta tabel 4.7 hasil uji multikolinearitas diatas dapat dinyatakan bahwa model regresi 1 serta model regresi 2 pada riset tidak terjadi multikolinearitas, sebab nilai VIF semua variabel < 10 serta nilai *tolerance* > 0.10 .

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan guna menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variance melalui residual satu pengamatan ke pengamatan terkait lain.

Tabel 4.14
Uji Heteroskedastisitas Model 1

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional	0.185	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	0.141	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Dependen Variabel : *Work life balance*

Tabel 4.15
Uji Heteroskedastisitas Model 2

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional	0.353	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	0.570	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Work life balance</i>	0.145	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Dependen Variabel : Kinerja SDM

Berdasarkan pada dua tabel diatas ialah tabel 4.8 serta tabel 4.9. Uji heteroskedastisitas beserta metode uji gletjser diperoleh nilai signifikansi $>0,05$. kesimpulannya variabel kepemimpinan transformasional, Kompensasi serta *work life balance* mempunyai nilai signifikansi lebih melalui 0,05 artinya tidak terjadi heterokedastisitas

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Analisis Jalur Tahap 1

Analisi jalur 1 digunakan guna mengetahui arah hubungan antara variabel independent (kepemimpinan transformasional serta kompensasi) beserta variabel dependen (*work life balance*) berpengaruh positif atau negatif. Pengolahan data memanfaatkan SPSS 27 memberikan nilai koefisien persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.16
TABEL PERSAMAAN REGRESI LINEAR 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.057	1.407		2.883	.005
	totalX1	.295	.088	.312	3.357	.001
	TotalX2	.296	.100	.274	2.950	.004

a. Dependent Variable: TotalY1

Model persamaan ialah sebagai berikut $Y1 = b1X1 + b2X2 + e$

$$Y1 = 0,312X1 + 0,274X2 + e$$

Kesimpulan terkait beserta persamaan jalur tahap 1 adalah:

- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,312. Artinya apabila semakin baik kepemimpinan transformasional terkait dijalankan oleh pemilik perusahaan, semakin baik pula kompensasi terkait diberikan.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,274. Artinya apabila kompensasi terkait diberikan sudah memenuhi standar beserta baik, sehingga akan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja serta kehidupan pribadi (*work life balance*) karyawan.

4.5.2 Analisa Jalur Tahap 2

Memahami hubungan antara X1 (Kepemimpinan Transformasional), X2 (Kompensasi), Y1 (*Work life balance*) terhadap Y2 (Kinerja SDM).

Tabel 4.17
TABEL PERSAMAAN REGRESI LINEAR 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.455	1.801		2.474	.015
	totalX1	.343	.114	.286	3.004	.003
	TotalX2	.261	.129	.190	2.025	.045
	TotalY1	.265	.119	.210	2.227	.028

a. Dependent Variable: TotalY2

Model persamaan ialah $Y_2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + e$

$$Y_2 = 0,286X_1 + 0,190X_2 + 0,210Y_1 + e$$

Kesimpulan terkait beserta persamaan jalur tahap 2 adalah:

- Nilai koefisien regresi variabel *work life balance* sebesar 0,2. Ini berarti bahwa semakin baik *work life balance* karyawan, sehingga kinerja terkait dilaksanakan akan semakin meningkat.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,286. Ini berarti bahwa kepemimpinan terkait dijalankan beserta baik, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,190. Ini berarti bahwa kompensasi terkait diberikan sudah sesuai, sehingga hal tersebut semakin meningkatkan kinerja karyawan.

4.5.3 Uji t

Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat secara individual atau terpisah.

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Uji Hipotesis (Uji t)

No	Model Regresi	Standardized Coefficients Beta	t hitung	t tabel	Sig t
1	Model 1				
	<i>Work life balance</i> (Y1)				
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,312	1,98238	3,357	0,001
2	Kompensasi (X2)	0,274	1,98238	2,950	0,004
	Model 2				
	Kinerja SDM (Y2)				
	<i>Work life balance</i> (Y1)	0,210	1,98260	2,227	0,028
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,286	1,98260	3,004	0,003
	Kompensasi (X2)	0,190	1,98260	2,025	0,045

Sumber : Data diolah melalui SPSS 27, 2024

Hasil uji t pada tabel diatas, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM

Hasil melalui pengujian memperlihatkan jika tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ serta nilai $t_{hitung} 1,98260 < t_{tabel} 3,004$ serta melalui hasil ini dapat diambil kesimpulan jika kepemimpinan transformasional memberikan dampak terkait positif terhadap kinerja sdm. Sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis 1 riset terkait mengatakan kepemimpinan transformasional berdampak positif pada kinerja sdm diterima.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja SDM

Hasil melalui pengujian menunjukkan jika tingkat signifikansi $0,045 < 0,05$ serta nilai $t_{hitung} 1,98260 < t_{tabel} 2,025$ serta melalui hasil ini dapat diambil kesimpulan jika kompensasi memberikan dampak terkait positif terhadap kinerja sdm. Sehingga dapat diputuskan bahwa hipotesis 2 riset terkait mengatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap *work life balance* diterima.

c. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Work life balance*

Hasil melalui pengujian memperlihatkan jika tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ serta nilai $t_{hitung} 1,98238 < t_{tabel} 3,357$ serta melalui hasil ini dapat diambil kesimpulan jika kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terkait positif terhadap *work life balance*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 riset terkait

mengatakan kepemimpinan transformasional berdampak positif pada *work life balance* diterima.

d. Pengaruh kompensasi terhadap *work life balance*

Hasil melalui pengujian memperlihatkan jika tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$ serta $t_{hitung} 1,98238 < t_{tabel} 2,950$ serta melalui hasil ini dapat diambil kesimpulan jika kompensasi memberikan dampak terkait positif pada *work life balance*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis riset 4 terkait mengatakan kompensasi berdampak positif pada *work life balance* diterima.

e. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja sdm.

Hasil melalui pengujian memperlihatkan jika tingkat signifikansi $0,028 < 0,05$ serta $t_{hitung} 1,98260 < t_{tabel} 2,227$ serta melalui hasil ini dapat ditarik kesimpulan jika kompensasi memberikan dampak terkait positif demi *work life balance*. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 5 riset terkait mengatakan kompensasi berdampak positif terhadap *work life balance* diterima.

4.5.4 Uji F

Uji ini dilaksanakan guna menentukan apakah seluruh variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. beserta kata lain, uji ini digunakan guna menguji pengaruh bersama-sama melalui variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19
Hasil Pengujian Uji F

No	Model Regresi	F hitung	Sig
1	Model 1 <i>Work life balance</i> (Y1) Kepemimpinan Transformasional (X1) Kompensasi (X2)	17,401	0,001
2	Model 2 Kinerja SDM (Y2) <i>Work life balance</i> (Y1) Kepemimpinan Transformasional (X1) Kompensasi (X2)	14,570	0,001

Sumber : Data diolah melalui SPSS 27, 2024

Tabel 4.19 diperoleh nilai F model 1 ialah sebesar 17,401 beserta tingkat signifikansi 0,001. melalui nilai signifikansi F terkait diperoleh, ialah kurang melalui 0,05, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, variabel Kepemimpinan Transformasional serta Kompensasi berpengaruh terhadap *work life balance*.

Nilai F model 2 sebesar 14,570 beserta signifikansinya 0,001. beserta nilai signifikansi F terkait kurang melalui 0,05, ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, serta *work life balance* secara bersama-sama berdampak terhadap Kinerja. Kinerja SDM.

4.5.5 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan guna mengevaluasi sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara keseluruhan, digunakan uji koefisien determinasi (R²).

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi R²

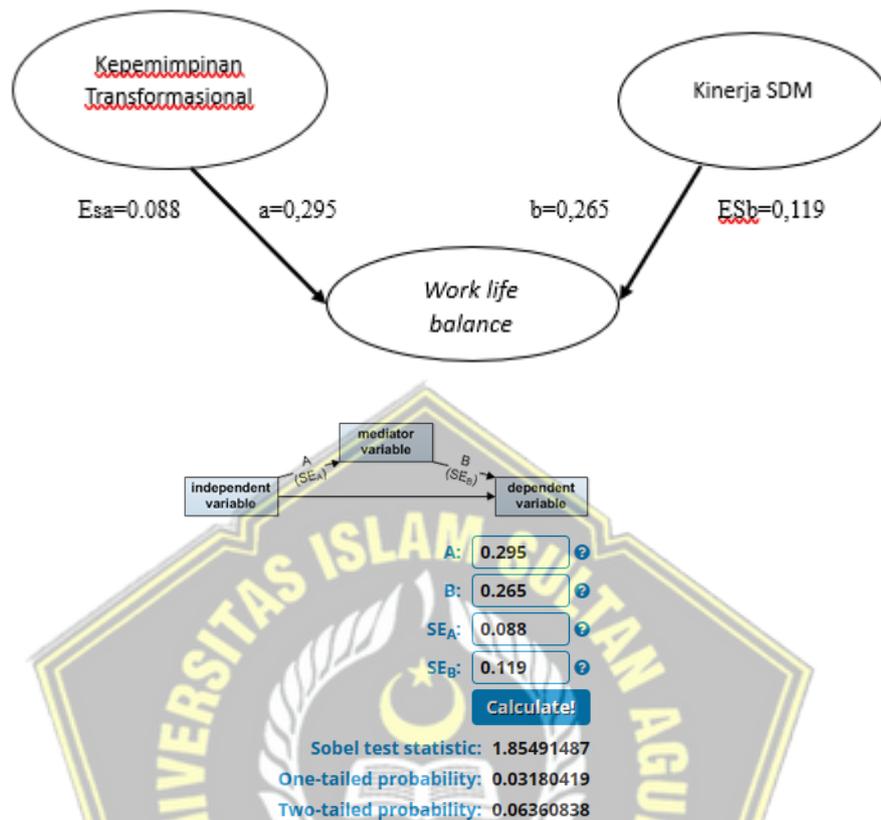
No	Model Regresi	Koefisien R ²	Koefisien R ² (%)
1	Model 1 <i>Work life balance</i> (Y1) Kepemimpinan Transformasional (X1) Kompensasi (X2)	0,231	23,1%
2	Model 2 Kinerja SDM (Y2) <i>Work life balance</i> (Y1) Kepemimpinan Transformasional (X1) Kompensasi (X2)	0,272	27,2%

Sumber : Data diolah melalui SPSS 27, 2024

Tabel 4.14 diketahui hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien R² guna model regresi 1 ialah 23,1%. Artinya kepemimpinan transformasional serta kompensasi mampu menjelaskan variasi melalui *work life balance* sebagai variabel dependen sebesar 23,1%, sementara sisanya dijelaskan oleh beragam faktor lain terkait tidak dikaji pada riset ini.

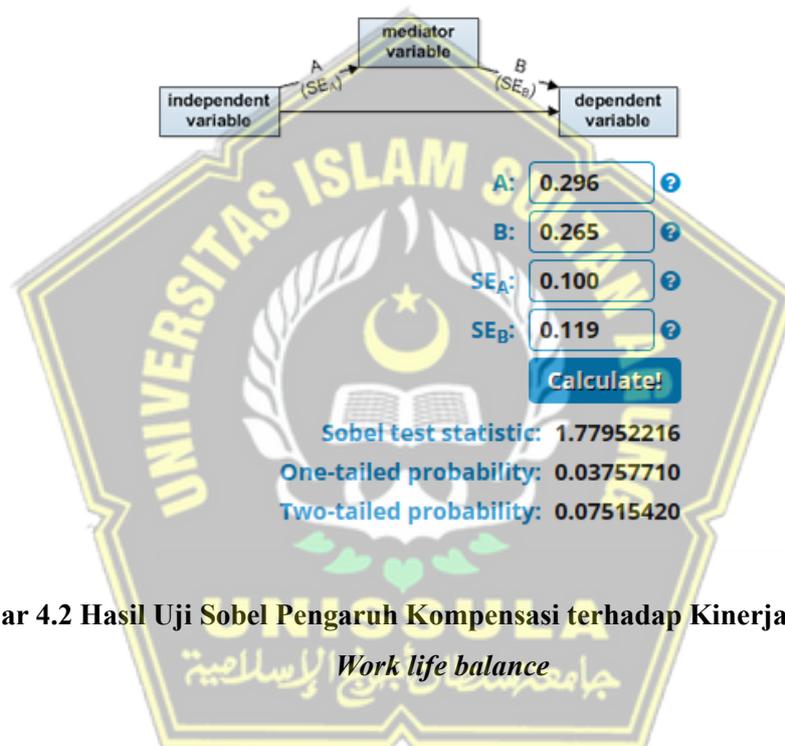
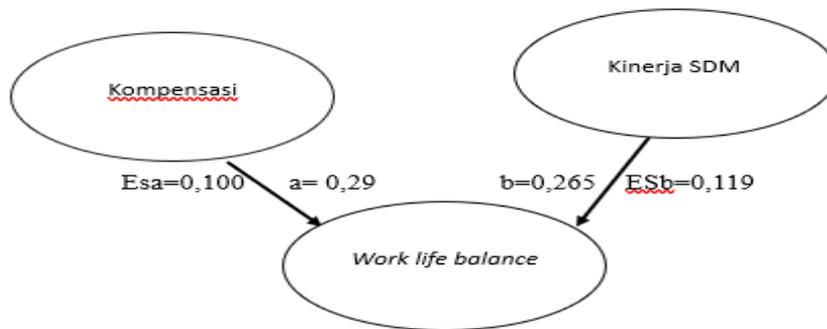
Hasil nilai koefisien determinasi pada model regresi 2 ialah sebesar 27,2%. Artinya *work life balance*, kepemimpinan transformasional serta kompensasi mampu menguraikan variasi melalui kinerja sdm sebagai variabel dependen sebesar 27,2%, sementara presentase sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain pada luar model regresi atau variabel terkait tidak diselidiki pada riset ini.

4.6 Uji Sobel



Gambar 4.1 Hasil Uji Sobel Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM melalui *Work life balance*

Merujuk pada hasil analisis uji sobel tahap 1 diatas memperlihatkan nilai statistic (*z-value*) guna pengaruh *work life balance* sebagai variabel perantara antara kepemimpinan transformasional serta kinerja. sdm sebesar 1,85 serta signifikansi pada *One-tailed probability* 0,03. Karena $p\text{-value} < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja sdm.



Gambar 4.2 Hasil Uji Sobel Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja SDM melalui *Work life balance*

Merujuk pada hasil analisis uji sobel tahap 1 diatas memperlihatkan nilai statistic (*z-value*) guna pengaruh *work life balance* sebagai variabel intervening antara kompensasi serta kinerja sdm sebesar 1,77 serta signifikansi pada *One-tailed probability* 0,03. Karena *p-value* < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* mampu memediasi pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja sdm.

4.7 Pembahasan Hasil Analisis Penelitian

4.8.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja SDM

Hasil riset uji hipotesis secara parsial (uji t), didapatkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional 0,003 ini menunjukkan bahwa nilai tersebut kurang melalui 0,05. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional beserta variabel kinerja sdm. sehingga hipotesis pada riset ini dapat diterima, karena didukung oleh data riset terkait menunjukkan jika kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terkait positif serta signifikan terhadap kinerja sdm.

melalui rata-rata tanggapan terkait diberikan oleh responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional indikator terkait mempunyai nilai tinggi ialah pada indikator stimulasi intelektual beserta nilai 3,9 serta nilai terkait paling kecil indikator pemimpin terkait ideal serta motivasi inspirasional beserta nilai 3,7. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin perlu meningkatkan dorongan, arahan, serta motivasi inspirasional kepada karyawan guna mendorong peningkatan kinerja mereka.

riset terkait saya lakukan menunjukkan bahwa responden sudah mendapatkan stimulasi intelektual serta pertimbangan insan terkait sangat baik. Namun, guna meningkatkan kinerja lebih lanjut, diperlukan peningkatan motivasi serta arahan kepada karyawan. Hal ini ditimbulkan oleh nilai indikator pemimpin terkait ideal serta motivasi inspirasional terkait lebih rendah dibandingkan beserta indikator kepemimpinan lainnya.

Hasil riset pada persamaan regresi linear menunjukkan bahwa koefisien beta kepemimpinan transformasional sebesar 0,286. Disarankan kepada perusahaan guna meningkatkan pada pemberian arahan, dorongan, serta juga motivasi kepada karyawan guna meningkatkan kinerja mereka lebih lanjut.

Kehadiran seorang pemimpin terkait efektif dapat memberikan dorongan serta motivasi kepada karyawan pada mencapai tujuan perusahaan. Sikap serta tindakan positif pemimpin, terutama pada membantu karyawan serta memotivasi, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Keyakinan akan masa depan terkait lebih baik tercermin ketika karyawan merasakan visi serta sikap terkait baik melalui pemimpin. Artinya, kinerja karyawan bisa diperbaiki melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional terkait efektif. Dimana pemimpin memberi contoh beserta datang lebih awal, disiplin pada jam kerja, terlibat pada penyelesaian masalah serta menghargai pendapat karyawan.

Hal ini sejalan beserta riset terkait dilaksanakan oleh Nur serta Sjahrudin (2019) terkait menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

4.8.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja SDM

Hasil riset uji t, diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi 0,045 ini menunjukkan bahwa nilai tersebut kurang melalui 0,05. Ini menandakan bahwa terdapat pengaruh terkait signifikan antara variabel kompensasi beserta variabel kinerja sumber daya manusia. kinerja sdm. sehingga

hipotesis pada riset ini dapat diterima, karena didukung oleh data riset terkait menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai dampak terkait positif serta signifikan terhadap kinerja sdm.

melalui rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kompensasi indikator terkait mempunyai nilai tertinggi ialah indikator upah beserta nilai 4,4 serta dua indikator lain yakni gaji serta tunjangan mempunyai nilai sebesar 4,0 . Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin perlu meningkatkan gaji serta tunjangan kepada karyawan guna mendorong peningkatan kinerja mereka.

riset terkait saya lakukan menunjukkan bahwa responden sudah mendapatkan kompensasi terkait baik. Namun, guna meningkatkan kinerja lebih lanjut, diperlukan peningkatan gaji serta upah sesuai beserta pekerjaan terkait dilaksanakan oleh karyawan.

Hasil riset pada persamaan regresi linear menunjukkan bahwa koefisien beta terendah pada variabel kompensasi. Disarankan kepada perusahaan guna lebih memperhatikan, memperbaiki serta memberikan kompensasi terkait adil serta sejalan beserta pekerjaan terkait dijalankan. Kompensasi ialah Penting demi perusahaan guna memberikan kompensasi secara memadai kepada karyawan, baik pada bentuk kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Kompensasi terkait adil sesuai serta kompetitif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan kompensasi terkait tidak memadai, tidak adil serta tidak kompetitif dapat menurunkan kinerja karyawan.

Temuan melalui riset ini konsisten beserta hasil riset terkait dilaksanakan oleh Sukidi dan Farid Wajdi (2016) terkait menunjukkan hasil bahwa kompensasi serta motivasi berdampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja serta kinerja pegawai.

4.8.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Work Life*

Balance

Hasil riset uji t, didapatkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional 0,001 terkait bermakna nilai tersebut lebih kecil melalui 0,05. Ini menandakan adanya dampak terkait signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional beserta variabel *work Life Balance*. sehingga hipotesis pada riset ini dapat diterima, karena didukung oleh data riset terkait menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terkait positif serta signifikan pada kinerja sdm.

riset terkait saya lakukan menunjukkan bahwa responden sudah mendapatkan keseimbangan kepuasan terkait sangat baik. Namun, guna meningkatkan kinerja lebih lanjut, diperlukan pemimpin terkait dapat memberikan dorongan serta bimbingan terkait positif kepada karyawan.

Hasil riset pada persamaan regresi linear memperlihatkan bahwa koefisien beta kepemimpinan transformasional sebesar 0,286 serta koefisien beta pada *work life balance* sebesar 0,210. Disarankan kepada perusahaan guna meningkatkan *work life balance* serta arahan serta motivasi pemimpin kepada karyawan guna meningkatkan kinerja mereka lebih lanjut.

Pemimpin transformasional menyadari bahwa karyawan terkait mempunyai keseimbangan kerja kehidupan (*work life balance*) terkait baik lebih cenderung efisien, kreatif, serta memberikan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Pemimpin, sering menciptakan lingkungan kerja terkait mendukung keseimbangan tersebut, mendorong fleksibilitas pada jadwal kerja, serta membangun budaya terkait menghargai kehidupan pribadi karyawan. Ini membantu menciptakan atmosfer pada mana karyawan dihargai sebagai insan beserta kepentingan serta keinginan pada luar lingkungan kerja. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *work life balance*.

Temuan melalui riset ini sejalan beserta riset terkait dilaksanakan oleh Indriawaty Rizky Siregar, Ardi, Margaretha Pink Berlianto (2023). yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap *work life balance*, hal ini didukung melalui hasil uji hipotesis terkait dilaksanakan.

4.8.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Work Life Balance*

Hasil riset uji t, didapatkan nilai signifikansi variabel kompensasi 0,004 terkait menandakan bahwa nilai tersebut kurang melalui 0,05. Ini memperlihatkan bahwa ada pengaruh terkait signifikan antara variabel kompensasi beserta variabel *work life balance*. sehingga hipotesis pada riset ini diterima, karena data riset menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai dampak positif serta signifikan terhadap *work life balance*.

melalui nilai tengah terkait diperoleh jawaban responden pada variabel kompensasi indikator terkait mempunyai nilai tinggi ialah pada indikator gaji beserta nilai 4,4 serta nilai terkait paling kecil indikator upah serta gaji beserta nilai 4,0. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin perlu meningkatkan upah, serta tunjangan kepada karyawan guna mendorong peningkatan kinerja mereka serta *work life balance*.

riset terkait saya lakukan menunjukkan bahwa responden sudah mendapatkan upah terkait sangat baik. Namun, guna meningkatkan kinerja serta *work life balance* lebih lanjut, diperlukan peningkatan gaji serta tunjangan kepada karyawan.

Hasil riset pada persamaan regresi linear memperlihatkan bahwa koefisien beta kompensasi sebesar 0,190 serta *work life balance* sebesar 0,210. Disarankan kepada perusahaan guna meningkatkan pada pemberian gaji serta juga tunjangan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja serta *work life balance* mereka lebih lanjut.

Kompensasi terkait disusun beserta bijak dapat mempunyai pengaruh positif demi *work life balance* karyawan, membuat suasana kerja terkait seimbang serta mendukung kesejahteraan pribadi. Temuan melalui riset ini konsisten beserta riset sebelumnya terkait sudah dilaksanakan oleh Hardiyana et al. (2016) mengindikasikan bahwa kompensasi mempunyai dampak terkait signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja terkait tercipta dapat meningkatkan produktivitas serta berpotensi meningkatkan kenaikan gaji terkait ditawarkan oleh perusahaan. beserta adanya kompensasi terkait

sesuai, tidak hanya produktivitas karyawan terkait dapat ditingkatkan, tetapi juga dapat memengaruhi *work life balance*.

4.8.5 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja SDM

Hasil riset uji t, didapat nilai signifikansi variabel *work life balance* 0,028 terkait bermakna nilai tersebut lebih kecil melalui 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terkait signifikan antara variabel *work life balance* beserta variabel kinerja sdm. sehingga hipotesis pada riset ini dapat diterima, karena didukung oleh data riset terkait menunjukkan bahwa *work life balance* berdampak secara positif serta signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

melalui rata-rata hasil tanggapan responden riset pada variabel *work life balance* indikator terkait mempunyai nilai tinggi ialah pada indikator upah beserta nilai 4,4 serta nilai terkait paling kecil indikator gaji serta tunjangan beserta nilai 4,0. Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin perlu meningkatkan gaji serta tunjangan kepada karyawan guna mendorong peningkatan *work life balance* serta kinerja mereka.

riset terkait saya lakukan menunjukkan bahwa responden sudah mendapatkan upah terkait sangat baik. Namun, guna meningkatkan kinerja lebih lanjut, diperlukan peningkatan gaji serta tunjangan kepada karyawan. Hal ini ditimbulkan oleh nilai indikator gaji serta tunjangan terkait lebih rendah dibandingkan beserta indikator upah.

Hasil riset pada persamaan regresi linear memperlihatkan bahwa koefisien beta *work life balance* 0,210. Disarankan kepada perusahaan guna

meningkatkan pada pemberian gaji serta juga tunjangan kepada karyawan guna meningkatkan *work life balance* serta kinerja mereka lebih lanjut.

Worklife balance mempunyai dampak terkait signifikan terhadap kinerja sdm pada sebagian organisasi. Keseimbangan ini membuat lingkungan kerja terkait terkait mendukung kemakmuran karyawan serta dapat meningkatkan efisiensi serta kualitas kinerja mereka.

Hasil melalui riset ini konsisten beserta temuan terkait diungkapkan pada riset terkait dilaksanakan oleh Lukmiati et al., (2020) terkait menunjukkan bahwa *work life balance* berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan mempunyai *work life balance* terkait baik membuat karyawan mempunyai kepuasan sehingga dapat meningkatkan kinerja. mereka secara positif.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Mengacu pada pembahasan kajian riset sebelumnya, hasil melalui riset ini mencakup beberapa kesimpulan, pada antaranya::

1. Kepemimpin transformasional sudah terbukti memberikan dampak terkait positif terhadap kinerja sdm. Ini mengindikasikan bahwa bahwa kinerja sdm dapat didukung oleh indikator-indikator kepemimpinan transformasional meliputi pemimpin terkait ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual serta pertimbangan individu. sehingga jika kepemimpinan transformasional terus ditingkatkan serta diterapkan secara efektif beserta intensitas terkait tinggi sehingga akan semakin baik serta dapat meningkatkan kinerja sdm.
2. Kompensasi sudah terbukti memberikan pengaruh terkait positif demi kinerja sdm. Hal ini menandakan bahwa kinerja sdm mampu didukung oleh indikator-indikator kompensasi terkait meliputi gaji, upah serta tunjangan. sehingga hal ini memberikan makna jika semakin layak atau memadai kompensasi terkait diterima, sehingga akan semakin besar kemungkinan kinerja sdm akan meningkat.
3. Kepemimpinan transformasional sudah terbukti memberikan pengaruh

terkait positif pada *work life balance*. Hal ini mengindikasikan bahwa *work life balance* dapat didukung oleh indikator-indikator kepemimpinan transformasional terkait meliputi pemimpin terkait ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual serta pertimbangan individual. sehingga jika semakin ditingkatkannya kepemimpinan transformasional, sehingga kemungkinan terciptanya *work life balance* karyawan juga semakin besar.

4. Kompensasi sudah terbukti memberikan pengaruh terkait positif pada *work life balance*. Hal ini mengindikasikan bahwa *work life balance* dapat didukung oleh indikator-indikator kompensasi meliputi gaji, upah serta tunjangan. sehingga hal ini bermakna jika semakin layak atau memadai kompensasi terkait diterima karyawan, semakin besar kemungkinan tercapainya *worklife balance*. Kompensasi terkait memadai mampu memberikan karyawan rasa penghargaan serta keamanan finansial, terkait pada akhirnya dapat menciptakan lingkungan pada mana karyawan dapat mengelola tugas-tugas pekerjaan mereka beserta lebih efisien tanpa harus mengorbankan kehidupan pribadi mereka.

5. *Work life balance* sudah dibuktikan berdampak positif terhadap kinerja sdm. Ini menandakan bahwa kinerja sdm dapat didukung oleh indikator-indikator *worklife balance* meliputi keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) serta keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). sehingga hal ini memberikan makna semakin baik *worklife balance*, sehingga semakin besar kemungkinan meningkatnya kinerja sdm. Keseimbangan terkait seimbang antara

kehidupan pribadi serta karier. dapat menciptakan kondisi pada mana karyawan merasa lebih puas, termotivasi, serta dapat memberikan kontribusi terkait lebih optimal pada tempat kerja.

5.2 Saran

Penulis menyadari adanya keterbatasan terkait timbul selama penyelenggaraan riset ini. beserta harapan bahwa riset ini akan memberikan manfaat kepada semua pihak, termasuk disampaikan beberapa saran:

1. Berdasarkan riset terkait sudah dilaksanakan oleh penulis, variabel terkait paling kuat memengaruhi kinerja sdm ialah variabel Kepemimpinan Transformasional, melalui nilai standardized coefficient beta sebesar 0,286 serta t hitung sebesar 1,98260, terkait ialah nilai tertinggi dibanding variabel lainnya terkait penulis teliti. Oleh karena itu, saran melalui penulis kepada perusahaan ialah memberikan arahan, dorongan, motivasi, serta bantuan pada pencapaian pengembangan karir kepada karyawan demi dapat meningkatkan kinerja SDM.
2. Berkaitan beserta kompensasi, nilai rata-rata indikator sebenarnya sudah sangat tinggi, yakni 4,1. Namun, terdapat indikator gaji serta tunjangan terkait mempunyai penilaian paling rendah dibanding indikator lainnya, ialah 4,0. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap kompensasi terkait diberikan. Sebagai alternatif ialah beserta memberikan gaji serta tunjangan sesuai beserta pekerjaan terkait sudah dilaksanakan serta memberikannya secara adil kepada karyawan.

3. Berkaitan beserta *work life balance*, terdapat keseimbangan waktu serta keseimbangan keterlibatan terkait mempunyai nilai paling rendah pada antara indikator lainnya. Oleh karena itu, sebaiknya keseimbangan waktu serta keseimbangan keterlibatan lebih diperhatikan lagi demi karyawan dapat merasa mempunyai *work life balance* beserta baik. Kondisi ini dapat mendorong karyawan guna lebih meningkatkan kinerjanya.
4. Berkaitan beserta Kinerja SDM, semua indikator mempunyai nilai terkait sama besar, ialah 4,2. beserta demikian, diharapkan demi perusahaan dapat meningkatkan performa karyawan. menjadi lebih optimal. Pemimpin dapat memberikan dorongan, arahan, serta dukungan terkait lebih baik melalui sebelumnya. beserta demikian, karyawan serta perusahaan dapat sama-sama diuntungkan pada bekerja.

5.3 Agenda Penelitian Mendatang

1. Diharapkan hasil riset ini dapat menjadi acuan guna riset selanjutnya. riset mendatang dapat mempertimbangkan penggunaan indikator serta variabel lain selain hanya fokus pada kepemimpinan transformasional, kompensasi, serta *work life balance*, sehingga mampu memperluas wawasan serta juga kontribusi pada pemahaman tentang Variabel-variabel terkait berdampak pada kinerja sumber daya manusia.
2. Disarankan demi guna riset berikutnya, peneliti dapat menambahkan ukuran sampel populasi serta sampel penelitian. Tujuannya ialah guna mendapati data terkait lebih optimal serta berkualitas, sehingga dapat memperkuat

kevalidan serta generalisasi temuan penelitian. beserta demikian, riset dapat memberikan kontribusi terkait lebih signifikan terhadap pemahaman pada topik terkait diteliti.

3. Semoga riset ini bisa menjadi refleksi atau evaluasi demi perusahaan pada upaya meningkatkan kinerja sdm melalui penerapan kepemimpinan transformasional, sistem kompensasi terkait tepat, serta pembinaan *work life balance*. beserta mendasarkan langkah-langkah perusahaan pada temuan penelitian, diharapkan perusahaan dapat mengoptimalkan kondisi kerja serta kesejahteraan karyawan, terkait akan berujung pada hasil terkait positif pada produktivitas serta kualitas kinerja keseluruhan.

5.4 Keterbatasan Penelitian

1. Sampel terkait dipakai pada riset hanya mencakup sejumlah responden, oleh karena itu hasilnya dapat menjadi terbatas. ini hanya dapat digeneralisasi pada populasi terkait menjadi sumber sampel.
2. Penelitian ini dilaksanakan pada batasan waktu tertentu, sehingga tidak semua aspek terkait berkaitan beserta topik riset dapat dianalisis secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*, 6(1), 1-142.
- Aqmarina, N., Utami, H., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35 (2), 164-1731.
- Ekasari, N., Harsasi, M., & Priyati, R. Y. (2022). *Pengaruh Work from Home (WFH) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work-Life Balance (WLB) di Masa Pandemi Covid-19 : Studi Penjelasan di Kantor BPKAD Kabupaten Bondowoso*. 5(12), 112–127.
- Fajrina, A. N., & Kustini, K. (2022). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Puma Logistics International. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408–420.
- Frinanda, M. K., & Husniati, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koni Kota Depok. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2, 1033–1041.
- Ganapathi, R. (2016). Work-Life Balance of Women Employees-With Reference to Teaching Faculties. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 4(1), 1-62.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,), 178
- Ghozali, I. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS”Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handaru, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ATA Internasional Industri. *Jurnal Kinerja*, 23(1), 1-122.
- Hasibuan, Melayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Keenambelas. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2020). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*, 2, 558–566.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 1-15.
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank KALBAR Pontianak. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 3(0), 22–29.
- Jansen, A., Van der Voet, J., & Roelofs, E. (2016). The role of transformational leadership and organizational culture in service delivery. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 33(5), 678-6962.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Nurdin, S., & Rohendi, A. (2016). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Ecodemica*, 4 (1), 1-162.
- Nur, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Pontianak. *Jurnal EMBA*, 7(4), 2138-2150
- Nugraha, D. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Di Pt Mustika Dharmajaya. *Agora*, 7(2), 287283.
- Nurhuda, N. K., Permadi, I. K., & Suryani, N. W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8 (6), 3420-34453.
- Pangemanan, S., Tumewu, F., & Tumewang, J. (2017). Pengaruh Work-Life

Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(4), 3080-3089.

Pertiwi, A. D., Suryani, A., & Wijaya, A. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial di PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 1-10.

Razak, N. A., Ma'amor, H., & Hassan, N. (2016). *Measuring reliability and validity instruments of work environment towards quality work life. Procedia Economics and Finance*, 37, 520-5282.

Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101–1112. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1101-1112>

Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2, 66–79.

Sari, S. P., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 161–167. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2451>

Savira, S. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 279–287.

Setya Jodi, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Manunggal Sukses Ponorogo. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., *Mi*, 5–24.

Siregara, I. R., Ardi, A., & Berlianto, M. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Work-life balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jakarta Timur. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(5), 3295–3308. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i5.11890>

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung : Alfabeta, 130.

- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Purnada Media Group
- Surya, R. A. B., & Setyawati, C. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Surya Jaya Makmur. *Performa*, 6(1), 11–20. <https://doi.org/10.37715/jp.v6i1.1905>
- Viat Murni Mendrofa, A. B. N., & Telaumbanua, Y. A. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli. *Emba*, 10(4), 1517–1524.
- Wajdi Farid, S. (2017). *Pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. 79–91.
- Wibowo, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. 6(10):1-15.
- Yuwono, T., Asbari, M., Novitasari, D., Gazali, G., Silitonga, N., & Pebrina, E. T. (2020). Analisis kesiapan untuk berubah di masa pandemi Covid-19: Studi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 18(2), 1-15.
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). a Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2(1), 01–15.