

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
RESTORAN THREE CROWNS PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



DIAJUKAN OLEH :

JANDEAR NAPITU

2101110176

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : EANDEAR NAPITU
Nomor Pokok : 2101110176
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, PELATIHAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
RESTORAN THREE CROWNS PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 15/25
8 Pembimbing I : Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M.
NIDN. 0225026401

Tanggal 12/08/25
Pembimbing II : H. Hisbullah Basri, S.E, M.Si
NIDN. 0212016201

Mengetahui,

Dekan,

Tanggal 16/08/25

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal 15-08-25



Dr. Hj. Misy Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Dr. Yolanda Veyibitha, S.E., M.Si
NIDN. 0226028303

013 /PS/DFEB/25

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : JANDEAR NAPITU
Nomor Pokok : 2101110176
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, PELATIHAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
RESTORAN THREE CROWNS PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 15/08/25...Ketua Penguji : Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M.

NIDN. 0225026401

Tanggal 12/08/25...Penguji I

H. Hisbullah Basri, S.E., M.Si

NIDN. 0212016201

Tanggal 06/08/25...Penguji II

Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si

NIDN. 0207069401

Mengetahui,

Dekan,

Tanggal 16/08/25...

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal 15/08/25



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS

NIDN: 0205026401

Dr. Yolanda Veyibitha, S.E., M.Si

NIDN. 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Tidak ada mimpi yang gagal, yang ada hanyalah mimpi yang tertunda. Jadi buat teman-teman jangan takut untuk bermimpi, sampai mimpi menjadi kenyataan.”

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- ❖ Untuk orang tuaku, Ayah Horasman Napitu dan Ibu Ramlinawati Sinaga, yang memberikan segala hal dan memperjuangkan segala hal agar aku sampai di titik ini, tetaplah sehat orang tua ku, sampai aku bisa membalas semua yang kau berikan kepada ku. Love you more.**
- ❖ Kepada saudara saya, Jonres Napitu terimakasih telah memberikan pelajaran yg sangat berharga, dan saudari/saudara saya yang selalu mensupport apapun yg saya lakukan sekali lagi saya ucapkan terimakasih.**
- ❖ Teman-teman seperjuangan.**
- ❖ Almamater biru kebanggaanku.**

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan YME atas limpahan rahmat dan berkatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Restoran Three Crowns Palembang*”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridianti Palembang.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan penuh rasa hormat dan penghargaan, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir.H. Edizal AE, MS. selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. Yolanda Veyibitha, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen serta seluruh dosen yang telah memberikan ilmu dan wawasan selama masa perkuliahan.
4. Dosen pembimbing skripsi yaitu Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M. selaku pembimbing 1 dan Bapak H. Hisbullah Basri, S.E, M.Si selaku pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan dengan sabar selama proses penyusunan skripsi ini.

5. Kedua orang tua dan keluarga tercinta yang selalu memberikan doa, semangat, dan motivasi yang tiada henti serta saudaraku yang penulis sayangi.
6. Sahabat dan rekan-rekan seperjuangan di Program Studi Manajemen yang selalu memberikan dukungan moral dan bantuan dalam berbagai bentuk.
7. Manajemen restoran *three crowns* yang telah bersedia memberikan akses terbuka selama penelitian.
8. Almamater biru kebanggaanku.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pembaca serta pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, Juli 2025

Jandear Napitu

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : JANDEAR NAPITU

NPM : 2101110176

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen/S1

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Restoran Three Crowns Palembang*" merupakan hasil karya saya sendiri dan disusun tanpa melakukan tindakan plagiarisme atau menjiplak karya pihak lain. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima segala bentuk sanksi atau konsekuensi sesuai ketentuan yang berlaku.

Palembang, Juli 2025



Jandear Napitu

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK.....	xiii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kajian Teori	10
2.1.1 Produktivitas Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	11
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja	13
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional	14
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional	14
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional	15
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Transformasional.....	16
2.1.3 Pelatihan Kerja	18

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	18
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	19
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Pelatihan Kerja.....	20
2.1.4 Kompensasi.....	22
2.1.4.1 Pengertian Kompensasi.....	22
2.1.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	23
2.1.4.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	25
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	25
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	26
2.3 Kerangka Berpikir.....	28
2.4 Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.1.1 Tempat Penelitian	30
3.1.2 Waktu Penelitian	30
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	31
3.2.1 Sumber Data.....	31
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	32
3.3.1 Populasi.....	32
3.3.2 Sampel.....	33
3.3.3 <i>Sampling</i>	34
3.4 Rancangan Penelitian.....	36
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	37
3.5.1 Variabel Penelitian	37
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.6 Instrumen Penelitian	39
3.6.1 Uji Validitas	40
3.6.2 Uji Reliabilitas	40
3.7 Teknik Analisis Data	41
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	41

3.7.1.1 Uji Normalitas.....	42
3.7.1.2 Uji Multikolinearitas	42
3.7.1.3 Uji Heterokedastisitas	42
3.1.7.4 Uji Autokorelasi	43
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
3.7.3 Uji Hipotesis	44
3.7.3.1 Uji F (Simultan)	44
3.7.3.2 Uji t (Secara Parsial)	45
3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi (r)	45
3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Penelitian.....	48
4.1.1 Gambaran Umum Restoran <i>Three Crowns</i> Palembang.....	48
4.1.2 Struktur Organisasi Restoran <i>Three Crowns</i> Palembang	49
4.1.3 Karakteristik Umum Responden Penelitian	51
4.1.4 Hasil Uji Instrumen	54
4.1.4.1 Hasil Uji Validitas Data.....	54
4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Data	56
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	57
4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas	57
4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
4.1.5.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	60
4.1.5.4 Hasil Uji Autokorelasi.....	61
4.1.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	62
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis	63
4.1.7.1 Hasil Uji F (Simultan).....	63
4.7.1.2 Hasil Uji t (Parsial)	64
4.1.8 Hasil Uji Koefisien Korelasi	65
4.1.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66
4.2 Pembahasan	66

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	66
4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja	68
4.2.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	68
4.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	26
Tabel 3. 1 Kegiatan Penelitian	30
Tabel 3. 2 Jumlah Sampel	34
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 3. 4 Pemberian Bobot Skor Skala Ordinal	39
Tabel 3. 5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	46
Tabel 4. 1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4. 2 Berdasarkan Usia	52
Tabel 4. 3 Berdasarkan Jabatan.....	53
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) .	54
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2).....	55
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)	56
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Data	57
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4. 11 Hasil Uji Autokorelasi	61
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan.....	63
Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial	64
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	65
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	28
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Three Crowns Palembang	49
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas	60

ABSTRAK

Jandear Napitu, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Restoran Three Crowns Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M. dan Bapak H. Hisbullah Basri, S.E, M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Restoran Three Crowns Palembang baik secara parsial maupun secara simultan. Objek penelitian ini adalah 39 orang karyawan restoran *three crowns* Palembang. Metode penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan bantuan program *IBM SPSS* Versi 25. Adapun teknik analisis datanya adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Restoran Three Crowns Palembang. Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Restoran Three Crowns Palembang. Sementara itu, Kompensasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Restoran Three Crowns Palembang. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga manajemen perlu memperkuat kedua aspek tersebut. Meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan, sistem imbalan tetap harus dievaluasi agar tetap adil dan kompetitif. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang kemungkinan lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Jandear Napitu, The Influence of Transformational Leadership, Job Training and Compensation on Employee Work Productivity at Three Crowns Restaurant Palembang. (Under the guidance of Mrs. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, M.M. and Mr. H. Hisbullah Basri, S.E, M.Si)

This study aims to determine the effect of transformational leadership, job training, and compensation on employee productivity at the Three Crowns Restaurant in Palembang, both partially and simultaneously. The subjects of this study were 39 employees at the Three Crowns Restaurant in Palembang. The research method was quantitative analysis using IBM SPSS Version 25. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis.

The results of the hypothesis test indicate that transformational leadership, job training, and compensation simultaneously influence employee productivity at the Three Crowns Restaurant in Palembang. Transformational leadership and job training partially influence employee productivity at the Three Crowns Restaurant in Palembang. Meanwhile, compensation does not simultaneously influence employee productivity at the Three Crowns Restaurant in Palembang. This study indicates that transformational leadership and job training play an important role in increasing employee productivity, so management needs to strengthen both aspects. Although compensation does not have a significant effect, the reward system must still be evaluated to ensure it remains fair and competitive. Future researchers are advised to add other variables that may have a greater influence on productivity, such as work motivation, work environment, job satisfaction, or organizational culture.

Keywords: *Transformational Leadership, Job Training, Compensation, Work Productivity*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Jandear Napitu lahir di Gunung Pariama, Kecamatan Sidamanik, Kabupaten Simalungun, pada tanggal 20 Desember 2001. Penulis memulai jenjang pendidikan dasar di SD Negeri Sihaporas pada tahun 2007 dan menyelesaikannya pada tahun 2013. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 1 Tiga Balata, kemudian menempuh pendidikan menengah kejuruan di SMK Negeri 2 Pematang Siantar. Saat ini, penulis sedang melanjutkan studi pada jenjang Strata 1 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri restoran makanan dan minuman (F&B) di Indonesia mengalami perkembangan pesat dalam beberapa tahun terakhir. Kehadiran tren baru seperti munculnya kafe dan restoran dengan konsep unik, semakin diminati oleh konsumen yang mencari pengalaman makan yang berbeda. Selain itu, permintaan terhadap makanan sehat, seperti makanan organik dan menu berbasis tanaman, terus meningkat seiring dengan kesadaran masyarakat akan pentingnya gaya hidup sehat. Di sisi lain, tantangan seperti kenaikan harga bahan baku juga mendorong perlunya produktivitas yang lebih tinggi agar dapat mengelola biaya dengan efisien. Karyawan yang terampil dan memiliki semangat kerja yang tinggi akan berperan besar dalam menghadapi tantangan tersebut.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan kontribusi tenaga kerja dalam memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien dalam satuan waktu (Sutrisno, 2016). Secara umum, produktivitas kerja menggambarkan kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan output dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan produktif jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan dalam waktu yang tepat (Muklason dkk, 2024). Meningkatkan produktivitas kerja tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dalam

jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen perlu mengetahui dan mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja agar perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal. Menurut Armansyah (2022), kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi merupakan faktor penting yang berhubungan erat dengan produktivitas kerja karyawan.

Sedarmayanti (2016) menambahkan bahwa manfaat dari peningkatan produktivitas termasuk peningkatan pendapatan dan jaminan sosial, yang memperbesar kemampuan membeli barang dan jasa serta meningkatkan kesejahteraan. Selain itu, produktivitas yang meningkat juga dapat meningkatkan rasa martabat dan pengakuan terhadap potensi individu, serta mendorong motivasi dan keinginan untuk berprestasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi karyawan, dan mengarahkan tim untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins & Coulter (2016), kepemimpinan yang baik berperan dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas melalui komunikasi yang jelas, pemberian contoh, serta pengakuan atas pencapaian individu. Selain itu, pelatihan yang terencana dan berkelanjutan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mampu bekerja lebih efisien dan inovatif. Dessler (2017) menyatakan bahwa pelatihan yang efektif akan menghasilkan karyawan yang lebih terampil, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif juga menjadi dorongan penting bagi karyawan untuk bekerja lebih giat.

Dengan demikian, kepemimpinan yang inspiratif, program pelatihan yang baik, dan kompensasi yang memadai menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Seorang pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan mengarahkan perubahan menuju perbaikan adalah hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Kehadiran pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi individu dan kelompok untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikutnya untuk tidak hanya mempercayai pemimpinnya secara pribadi, tetapi juga untuk percaya pada potensi diri mereka sendiri dalam membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik (Edison, 2017).

Riset penelitian yang dilakukan oleh Lilia dkk (2020) menyatakan bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini karena karyawan cenderung merasa lebih nyaman bekerja di bawah pimpinan yang mampu memberikan motivasi dan mendorong mereka untuk berkembang, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sementara penelitian yang dilakukan Fatimah (2022) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas sdm. Hal tersebut dikarenakan jika karyawan tidak merasa cocok dengan visi atau gaya

kepemimpinan tersebut, motivasi dan kinerja mereka mungkin tidak meningkat, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas.

Produktivitas kerja juga dapat ditingkatkan melalui pelatihan kerja. Program pelatihan yang diterapkan secara bertahap kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, sehingga diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang memenuhi harapan perusahaan (Wahyuningsih, 2019). Pelatihan memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan mereka dalam bekerja.

Dengan pelatihan, karyawan akan lebih memahami tugas yang harus dilakukan dan alasan di balik pelaksanaannya, serta memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Meskipun setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda, kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan kebutuhan spesifik perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan sangat penting agar karyawan dapat mengetahui dengan jelas apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan (Putri dkk, 2024).

Penelitian yang dilakukan Safitri & Wahdiniati (2023), Hasibuan (2019), dan Fadilla (2022) menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan kerja. Pelatihan memungkinkan karyawan untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan lebih efektif. Karyawan yang terampil dan memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaan mereka dapat melaksanakan tugas lebih cepat, mengurangi kesalahan, dan menghasilkan output yang lebih berkualitas. Hal ini jelas meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan (Fitrianti & Prasetyo, 2018). Setiap karyawan berhak menerima imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka, dan perusahaan memiliki kebijakan tertentu dalam menentukan pemberian kompensasi tersebut. Pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan ketentuan dapat memberikan dampak positif, karena kompensasi yang diberikan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan, seperti memberikan pelayanan yang berkualitas, inovatif, dan lainnya.

Hasil penelitian Ardiansyah dkk (2020) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Peningkatan produktivitas perusahaan memerlukan motivasi yang kuat dari para pegawai, salah satunya melalui pemberian imbalan yang sesuai dengan kinerja mereka. Apabila imbalan yang diberikan tidak sebanding dengan usaha yang dilakukan, hal ini dapat berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa sistem imbalan yang diterapkan adil dan proporsional, guna mendorong motivasi serta meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu restoran yang terletak di kota Palembang, yaitu Three Crowns. Restoran ini menyediakan berbagai jenis masakan *western*, *pastry*, dan berbagai jenis kue. Meskipun mengusung konsep barat, resto ini banyak dikunjungi oleh warga Palembang khususnya muda-mudi yang menginginkan pengalaman yang berbeda.

Dalam operasionalnya, Three Crowns seringkali menghadapi kendala mengenai keterlambatan pelayanan khususnya pada jam sibuk. Beberapa kali juga terjadi kesalahan dalam komunikasi antara karyawan dapur dan pelayan, yang mengakibatkan pesanan tertunda atau salah. Karyawan tidak memiliki sistem yang efektif untuk berkoordinasi, yang mengarah pada kebingungan alur kerja. Manajer di restoran ini juga seringkali berganti-ganti, yang menyebabkan ketidakkonsistenan dalam arah dan visi manajerial. Karyawan merasa kurang mendapat dukungan dan arahan yang jelas, yang mengurangi motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Sistem kompensasi di restoran Three Crowns dianggap kurang kompetitif jika dibandingkan dengan restoran sejenis, dikarenakan gaji belum sesuai standar UMR. Gaji yang diberikan tidak cukup mendorong karyawan untuk bekerja dengan optimal, sementara insentif atau bonus berbasis kinerja juga kurang jelas, sehingga mengurangi motivasi dan rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan bahwa ada hubungan yang erat antara kepemimpinan, pelatihan, dan kompensasi dengan produktivitas, maka hal ini perlu menjadi perhatian serius oleh manajemen restoran three crowns, atas dasar tersebut peneliti tertarik mengangkat penelitian berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Restoran Three Crowns Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Restoran Three Crowns Palembang?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Restoran Three Crowns Palembang?
3. Apakah Pelatihan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Restoran Three Crowns Palembang?
4. Apakah Kompensasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Restoran Three Crowns Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi, mengetahui, dan menganalisis yaitu :

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Restoran Three Crowns Palembang.
2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Restoran Three Crowns Palembang.
3. Pengaruh Pelatihan Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Restoran Three Crowns Palembang.

4. Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Restoran Three Crowns Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Bidang Studi Akuntansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori khususnya Manajemen SDM.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah keilmuan bagi penulis khususnya dalam konsentrasi manajemen SDM.

- b. Bagi Three Crowns Palembang

Bagi manajemen restoran Three Crowns Palembang, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis dalam menerapkan kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan sistem kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Ini dapat membantu dalam menciptakan tim yang lebih produktif dan berorientasi pada kualitas pelayanan.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan dasar pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam menyusun kerangka teori maupun instrumen penelitian, khususnya terkait kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan kompensasi. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain, menggunakan metode yang berbeda, memperluas cakupan objek penelitian, atau membandingkan hasil pada sektor industri yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, B., Hakimah, Y., Madjir, S., & Noviantoro, D. (2019). The role of transformation leadership in enhancing corporate sustainability capabilities and sustainable supply chain management. *Polish Journal of Management Studies*, 20(2), 83-92.
- Armansyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Asman, A., & Roni, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 45–56.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-15, diterjemahkan oleh Eli Tanya). Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fatimah, A. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Sdm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 5(2).
- Hakimah, Y., Suprani, Y., Said, M. (2023). Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11 (1). doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>
- Hartaik, H. (2014). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Komarudin. (2017). *Produktivitas dan Efisiensi Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Lilia, W., Lombu, J. W., Napitupulu, P., Laoly, A. K., & Nainggolan, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Intertama Trikencana Bersinar Medan. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 4(1), 24-38.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Masriah. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 7(2), 101–110.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-13, diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Rumahlaiselan, D. A., & Wenas, W. R. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 2345–2355.
- Safitri, S., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt liong indotasa bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 176-184.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika

Aditama.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sukma, W. (2019). Analisis Produktivitas Kerja Pegawai dalam Perspektif Manajemen Modern. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 8(1), 33–40.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).