

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG  
BERDAMPAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA CV. CAHAYA MAS PALEMBANG**



**Diajukan Oleh:**

**MUHAMMAD RIZKY AL KEVIN  
NPM. 17.01.11.01.02**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2021**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : MUHAMMAD RIZKY AL KEVIN  
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0102  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG  
BERDAMPAK TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA CV CAHAYA MAS  
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 08/10-2021..... Pembimbing I: Sugiri Dinah, S.E.M.Si  
NIDN: 0205085601

Tanggal 06/10-2021..... Pembimbing II: Yuni Suprani, S.E.M.Si  
NIDN: 0207066701

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 08/10-2021.....

  
Dr. Msy, Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal 08/10-2021.....

  
Mariyam Zanariah, S.E, MM  
NIDN: 0222096301

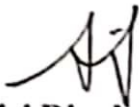
019/PS/DFE/21


**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**


**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : MUHAMMAD RIZKY AL KEVIN  
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0102  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG  
BERDAMPAK TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA CV CAHAYA MAS  
PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 08/10-2021 Ketua Penguji :  Sugiri Dinah, S.E.M.Si  
NIDN: 0205085601

Tanggal 06/10-2021 Penguji I :  Yun Suprani, S.E.M.Si  
NIDN: 0207066701

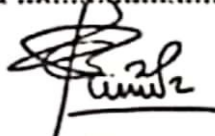
Tanggal 06/10-2021 Penguji II :  Baidowi Abdhle, SE., MP  
NIDN: 0210116101

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 08/10-2021

  
Dr. Msy, Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal 08/10-2021

  
Mariyam Zanariah, S.E, MM  
NIDN: 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Rizky Al-Kevin

Npm/Nomor Pokok : 1701110102

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsukuensinya.

Palembang, Oktober 2021


Muhammad Rizky Al-Kevin

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>LEMBAR JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Teori.....	10
2.1.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	10
2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan .....	10
2.1.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	11
2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi GKT .....	12
2.1.1.4 Pedoman Kepemimpinan Transformasional .....	12
2.1.1.5 Dimensi dan Indikator GKT.....	13
2.1.2 Kompensasi.....	15
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi .....	15
2.1.2.2 Jenis-jenis Kompensasi .....	16
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	17

2.1.2.4 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	19
2.1.2.5 Dimensi Kompensasi.....	21
2.1.2.6 Indikator Kompensasi .....	22
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	23
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	23
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	24
2.1.3.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	26
2.1.3.4 Dimensi Kepuasan Kerja.....	28
2.1.3.5 Indikator Kepuasan Kerja.....	29
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	30
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	30
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	31
2.1.4.3 Pengukuran Penilaian Kinerja .....	32
2.1.4.4 Tujuan Pengukuran Kinerja .....	32
2.1.4.5 Dimensi Kinerja .....	33
2.1.4.6 Indikator Kinerja .....	33
2.2 Penelitian Yang Relevan .....	34
2.3 Kerangka Berpikir.....	36
2.4 Hipotesis .....	40

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	42
3.1.1 Tempat Penelitian .....	42
3.1.2 Waktu Penelitian.....	42
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.2.1 Sumber Data .....	43
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	44
3.3.1 Populasi .....	44
3.3.2 Sampel .....	44
3.3.3 Teknik Sampling.....	45
3.4 Rancangan Penelitian.....	45

3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	46
3.5.1 Variabel Penelitian.....	46
3.5.2 Definisi Operasional .....	47
3.6 Instrumen Penelitian .....	48
3.7 Uji Instrumental .....	51
3.7.1 Uji Validitas.....	51
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	51
3.8 Teknik Analisis Data.....	52
3.8.1 Uji Asumsi Dasar.....	53
3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....	54
3.9 Teknik Analisis .....	54
3.9.1 Analisis Jalur .....	54
3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....	58
3.10 Uji Hipotesis .....	59
3.10.1 Uji Parsial .....	59
3.11 Analisis Koefisien Determinasi .....	60
3.12 Analisis Koefisien Korelasi .....	61

#### **BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

4.1 Gambaran Perusahaan.....	63
4.1.1 Sejarah Perusahaan .....	63
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	64
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	64
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	66
4.1.5 Karakteristik Responden.....	72
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian .....	75
4.2.1 Uji Validitas.....	75
4.2.2 Uji Realibilitas .....	78
4.3 Hasil Analisis Data .....	79
4.3.1 Uji Normalitas .....	79
4.3.2 Uji Linearitas .....	80
4.3.3 Uji Multikolinearitas.....	81

4.3.4 Uji Heteroskedastisitas .....	82
4.3.5 Analisis Jalur dengan SPSS .....	83
4.3.6 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	95
4.3.7 Pembahasan Hasil Analisis Jalur .....	99
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	106
5.2 Saran .....	107
<b>G. Sistematika Penulisan .....</b>	<b>109</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>110</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

	<b>Hal</b>
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan .....	35
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian .....	42
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian .....	49
Tabel 3.3 Pemberian Bobot Skor Skala <i>Likert</i> .....	51
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai (r).....	62
Tabel 4.1 Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Usia .....	72
Tabel 4.2 Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.3 Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan.....	73
Tabel 4.4 Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	74
Tabel 4.5 Hasil Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	74
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel GPT (X1).....	76
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2) .....	76
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	77
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Z) .....	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas .....	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas .....	80
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas .....	81
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	82
Tabel 4.14 Kategori Hubungan Pengaruh Variabel .....	83
Tabel 4.15 Persamaan Regresi Berganda Substruktural 1 .....	84
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi Persamaan Substruktural 1 .....	86
Tabel 4.17 Persamaan Regresi Berganda Substruktural 2.....	86
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi Persamaan Substruktural 2 .....	89
Tabel 4.19 Kesimpulan Hasil Analisis.....	94
Tabel 4.20 Intreprestasi Nilai (r).....	95
Tabel 4.21 Hasil Uji Korelasi Persamaan Substruktural 1 .....	96
Tabel 4.22 Interpretasi Nilai (r).....	97
Tabel 4.23 Hasil Uji Korelasi Persamaan Substruktural 2 .....	97

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Hal</b>
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Cahaya Mas Palembang .....	65
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	82
Gambar 4.3 Hasil Analisis Jalur.....	93

## ABSTRAK

**MUHAMMAD RIZKY AL-KEVIN, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cahaya Mas Palembang (Di bawah bimbingan Bapak Sugiri Dinah, S.E, M.Si dan Ibu Yun Suprani, S.E, M.Si).**

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cahaya Mas Palembang. Dalam penelitian skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan Kuantitatif, yaitu data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dengan penyebaran angket penelitian terhadap responden dengan menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) dan analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 25. Adapun populasinya berjumlah 37 orang dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau keseluruhan populasi diambil untuk penelitian.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

## ***MOTTO :***

- *Hanya ada dua pilihan untuk memenangkan kehidupan: keberanian, atau keikhlasan. Jika tidak berani, ikhlaslah menerimanya. Jika tidak ikhlas, beranilah mengubahnya*
- *Bekerja keras dan bersikap baiklah. Hal luar biasa akan terjadi.*
- *Semua akan indah pada waktunya*

## ***PERSEMBAHAN :***

- *Terima kasih untuk bapak dan ibuku, saudaraku dan sahabat-sahabatku*
- *Almamterku*
- *Dosen tercinta*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Kinerja Karyawan Pada CV. Cahaya Mas Palembang”**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Bapak Sugiri Dinah S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian ini.
5. Ibu Yun Suprani, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Dra. Amrillah Azrin, SE.MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. CV. Cahaya Mas Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan CV. Cahaya Mas Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
9. Dan seluruh anak BASECAMP Pak e Mak e, saya berterimakasih banyak telah membantu, mensupport pembuatan skripsi ini.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Oktober 2021

Muhammad Rizky Al-Kevin

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI/PENULIS**

Muhammad Rizky Al-Kevin sering dipanggil Kevin, lahir di Palembang pada tanggal 18 juli 1998, merupakan anak kedua dari empat bersaudara dari Bpk. Chairul Kusnan dan Ibu Sujakoningsih. Pernah bersekolah di SDN 16 Palembang dan lulus pada tahun 2010, setelah itu melanjutkan ke tingkat menengah pertama di SMPN 3 Palembang dan lulus pada tahun 2013 , dan melanjutkan pendidikan ke tingkat menengah keatas di SMA BINA KARYA Palembang dan lulus pada tahun 2016.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dengan kinerja yang baik. Rendahnya kinerja karyawan yang berakibat rendahnya produktivitas (laba) perusahaan salah satunya disebabkan oleh turun semangat kerja. Turunnya semangat kerja memiliki berapa ciri yaitu pertama, turun atau rendahnya produktivitas kerja. Kedua, tingkat absensi yang tinggi. Ketiga, tingkat perpindahan buruh yang tinggi. Keempat, tingkat kerusakan yang tinggi. Kelima, kegelisahan terdapat dimana-mana. Keenam, tuntutan yang sering kali terjadi. Ketujuh, pemogokan.

Baik atau buruknya produktivitas perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan menurut Octavianus dan Adolfina (2018:211) ialah buah kerja yang diselesaikan oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar ketentuan hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan dengan secara serius oleh setiap perusahaan.



Mangkunegara (2011:98) menjelaskan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya.

Secara teoritis Rivai (2014:77) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti, gaya kepemimpinan, produktifitas kerja, pemenuhan harapan, penggajian dan efektifitas kerja.

Kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2011:59). Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap karyawan dan perusahaan. Dalam suatu organisasi baik itu organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, kepemimpinan menjadi faktor yang penting yang menentukan keberlangsungan dan keberlanjutan organisasi tersebut. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dimana suasana kerja yang ada membuat para karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan rasa disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang mampu mengarahkan dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia secara optimal, sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Seorang pemimpin akan mampu menyesuaikan diri dengan keadaan. Untuk itu gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan dan memotivasi karyawan, sehingga dapat terwujud kinerja pekerjaan yang tinggi melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya.

Menurut Modiani (2012:88) Gaya kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil mengerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual. Melihat kepemimpinan transformasional yang mampu diterapkan dengan baik oleh pimpinan dalam perusahaan akan memberikan motivasi bagi karyawan, sehingga tercapainya kepuasan dalam bekerja, yang semua hal ini akan memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam mengambil tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan, hal ini juga akan berdampak baik dalam mengurangi tingkat *turnover* karyawan yang akan memiliki rasa puas dan nyaman bekerja pada perusahaan.

Kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan juga akan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya. Kompensasi menurut R.W Mondy (2012:102) mengungkapkan bahwa kompensasi yaitu jumlah pendapatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka.

Kompensasi menurut Hasibuan (2013:87) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi. Ada beberapa tujuan untuk pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja sama antara perusahaan dengan karyawan, sebagai strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan atau pegawai yang berkualitas, sebagai penghargaan oleh perusahaan terhadap karyawan dan sebagainya.

CV. Cahaya Mas merupakan perusahaan yang bergerak di bidang General Suplier dan Kontraktor yang melayani perusahaan menengah dan perusahaan besar, baik swasta dan pemerintahan. Didirikan pada tahun 2005 oleh Ibu Syarmila Sari, ST. CV. Cahaya Mas saat ini fokus terhadap supply ATK, supplier alat safety, supplier alat teknik dan jasa di bidang teknis alat berat baik yang bersifat mekanikal maupun *electrical*.

Sebagai perusahaan yang terbilang cukup lama, tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan, seperti rendahnya tingkat kinerja, gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi juga terjadi pada CV. Cahaya Mas yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Gaya kepemimpinan Transformasional dan sistem kompensasi yang diberlakukan oleh CV. Cahaya Mas diduga menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang belum maksimal. Banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan kepemimpinan dan kompensasi yang ada. Kepuasan kerja karyawan yang rendah akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, tingkat absensi yang tinggi, banyak karyawan yang mengundurkan diri, prestasi kerja yang menurun yang pada akhirnya kinerja karyawan akan menurun. Rendahnya kinerja karyawan mengakibatkan perusahaan tidak mampu mengembangkan usaha dan bersaing dengan maksimal.

Untuk itu, penelitian terhadap aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kepuasan kerja penting untuk dilakukan. Penelitian ini akan memberikan informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kemudian secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melihat keadaan tersebut diatas, maka penelitian berjudul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cahaya Mas Palembang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan?

2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

5. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
  - a. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
  - b. Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata di dunia usaha dengan materi yang dipelajari di Perguruan Tinggi.
2. Bagi Perusahaan
  - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
  - b. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi karyawan atau pekerja sampai dengan kinerja karyawan dan tanggapan karyawan terhadap berbagai aturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan.

- c. Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil.

### 3. Bagi Pembaca

- a. Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca mengenai bisnis supplier barang kontraktor (Jasa konstruksi) di Palembang dan kinerja karyawan serta berbagai aspek-aspek yang mempengaruhinya.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* . Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Fakultas Ekonomi. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Pertama Cetakan Kelima. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Mutivariat Dengan Program IMB SPSS*. (Edisi Kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keduapuluh, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hantula, D.A. (2015). Job satisfaction: the management tool and leadership responsibility. *Journal of Organizational Behaviour Management*, 35 (1-2), 81- 94.
- Indahsari, Meithiana 2017, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Indo Pustaka, Sidoarjo.
- Indra Kharis “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*.” **Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol.3 No.1 Maret 2015|administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.**
- Kinerja Mondiani, Tria. 2014, *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan Kompensasi Terhadap Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang*, **Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 1, No 1**
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia



- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Bandung : Al- fabeta.
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R.Wayne. (2012). *Human Resource Management*. 12th edition. Pearson Education.
- Moeheriono. “*Manajemen dan Evaluasi Kinerja*”.(Aswaja Pressindo) 2014.
- Octavianus, Wungow Raymond, dan Adolfina. “*Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado.*” **EMBA Vol.6, No.3 (Juli 2018): 1758-1767**
- Prestawan, Anang.(2010). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta*. Surakarta; Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Robbins, S. Dan Timothy A,J. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, Edisi ke16.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2011), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Tiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal., Mansyur Ramly, Thoby Muthis dan Willy Arafah. 2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Ratulangi, Riscy S., dan Agus Supandi Soegoto. “*Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado).*” **EMBA Vol.4, No.4** (September 2016): 322-334.
- S.P. Hasibuan. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soekarso, Iskandar Putong,2015, *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis (Volume 1 dari kepemimpinan Edisi 1)*. Jakarta, Penerbit Erlangga

- Septyan, Musadieg, Mukzam “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Pada Karyawan CV. JadeIndoprata Malang)*”. **Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 53 No.1 Desember 2017| [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)**
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: PT Remaja Rosakarya.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI
- Sutrisno, Edy 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group, Jakarta.
- Salain Pradiva Putra Putu, 2014, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Inovasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kanwil PT. Pegadaian (Persero) Denpasar)*, **Buletin Studi Ekonomi (BSE)**, 19(1),pp: 1- 117
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. ALFABETA, 2013.
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2013). *SPSS VS LISREL :Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta :Penerbit Selemba Empat.
- Sani, Achmad & Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data)*. Malang :UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.
- Tunjungsari, Peni. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 83 Universitas Kristen Maranatha Pada KantorPusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Bandung: Universitas Komputer Indonesia. Jurnal Manajemen.
- Wibowo. “*Manajemen Dan Evaluasi Kinerja.*” (Aswaja Pressindo) 2014.
- Yukl, Gary. 2010. **Leadership in Organization. Alih Bahasa oleh Udaya Jusuf: Kepemimpinan dalam Organisasi**. Jakarta: Prehallindo.