

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL,
KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PT. INDOFOOD CBP SUKSES
MAKMUR TBK CABANG TAA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh:

M NAZIR ASSIDDIQI

NPM. 2101110171

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M NAZIR ASSIDDIQI
Nomor Pokok/NPM : 2101110171
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA I
Mata Kuliah konsentrasi : MANAJEMEN SDM
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL, KOMPENSASI DAN
KOMPETENSI TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PT. INDOFOOD CBP
SUKSES MAKMUR TBK CABANG TAA

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 2/ok ²⁰¹⁷ Pembimbing I: Rudy Chairudin, S.E., M.P
NIDN : 0202026201

Tanggal 8/ok ²⁰¹⁷ Pembimbing II: Yun Suprani, S.E., M.Si
NIDN : 0207066701

Mengetahui,

Dekan


Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak,CA,CSRS
NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen


Dr. Yoianda Vevbitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

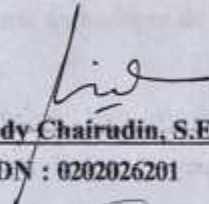


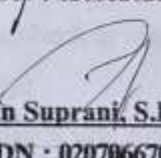
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M NAZIR ASSIDDIQI
Nomor Pokok/NPM : 2101110171
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA I
Mata Kuliah konsentrasi : MANAJEMEN SDM
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL, KOMPENSASI DAN
KOMPETENSI TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PT. INDOFOOD CBP
SUKSES MAKMUR TBK CABANG TAA

Penguji Skripsi :

Tanggal 7/02 2017 Penguji I :  Rudy Chairudin, S.E, M.P
NIDN : 0202026201

Tanggal 8/02 2017 Penguji II :  Yun Suprani, S.E, M.Si
NIDN : 0207066701

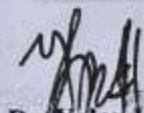
Tanggal 11/02 2017 Penguji III :  Nur Even, SE, MM
NIDN : 0202076102

Mengesahkan,



Dekan
Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak,CA,CSRS
NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen


Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si
NIDN : 0226028303

PSIDFEB/

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M Nazir Assiddiqi

NPM : 2101110171

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)

Mata Kuliah Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang 10 Desember 2024

Peneliti,



M Nazir Assiddiqi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Kajian Teoritis.....	13
2.1.1 Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	13
2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	13
2.1.1.2 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	14
2.1.1.3 Kelebihan dan Kekurangan Gaya Kepemimpinan.....	16
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	18
2.1.2 Kompensasi.....	19
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	19
2.1.2.2 Jenis Kompensasi.....	20
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	22
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	24
2.1.3 Kompetensi.....	25
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi.....	25
2.1.3.2 Jenis Kompetensi.....	27

2.1.3.3	Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	28
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Kompetensi Karyawan.....	29
2.1.4	Semangat Kerja.....	31
2.1.4.1	Pengertian Semangat Kerja.....	31
2.1.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	32
2.1.4.3	Aspek-aspek Semangat Kerja.....	33
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator Semangat Kerja.....	34
2.2	Penelitian Lain yang Relevan	35
2.3	Kerangka Berfikir	40
2.4	Hipotesiss.....	41
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	43
3.1	Tempat dan Waktu.....	43
3.1.1	Tempat Penelitian	43
3.1.2	Waktu Penelitian	43
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	44
3.2.1	Sumber Pengumpulan Data	44
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	44
3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	45
3.3.1	Populasi	45
3.3.2	Sampel & Teknik Sampling	46
3.4	Rancangan Penelitian.....	47
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	48
3.5.1	Variabel Penelitian	48
3.5.2	Definisi Operasional.....	48
3.6	Instrumen Penelitian	52
3.6.1	Uji Validitas	52
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	52
3.7	Teknik Analisis.....	53
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	53
3.7.1.1	Uji Normalitas	53
3.7.1.2	Uji Multikolinearitas	54
3.7.1.3	Uji Heteroskedastisitas.....	54
3.7.2	Uji Statistik Inferensial.....	55

3.7.2.1	Analisis Koefisien Korelasi (r)	55
3.7.2.2	Analisis Regresi Linear Berganda	56
3.7.2.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	56
3.7.3	Uji Hipotesis.....	57
3.7.3.1	Uji Simultan (Uji F).....	57
3.7.3.2	Uji Parsial (Uji t)	58
3.8	Sistematika Penulisan	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		62
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	62
4.1.1	Sejarah Perusahaan	62
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	62
4.1.3	Struktur Organisasi	63
4.2	Karakteristik Responden Penelitian.....	64
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	67
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	67
4.3.1	Hasil Uji Validitas	67
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	70
4.4	Hasil Analisis Statistik.....	73
4.4.1	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	73
4.4.1.1	Hasil Uji Normalitas	73
4.4.1.2	Hasil Uji Multikolinieritas	74
4.4.1.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
4.4.2	Hasil Uji Statistik Inferensial	76
4.4.2.1	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R).....	76
4.4.2.2	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
4.4.2.3	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	79
4.4.3	Hasil Uji Hipotesis	80
4.4.3.1	Hasil Uji Simultan (Uji F)	80
4.4.3.2	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	82
4.5	Pembahasan	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	89
5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	96

ABSTRAK

M Nazir Assiddiqi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Teansaksional, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang TAA, (Dibawah bimbingan Bapak Rudy Chairudin, SE, MP dan Ibu Yun Suprani, SE, M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi, dan kompetensi terhadap semangat kerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang TAA. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 77 karyawan sebagai responden, yang dipilih menggunakan teknik random sampling dan diukur menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 20 dengan metode regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,010 ($\alpha = 0,05$). Kompensasi juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,005 ($\alpha = 0,05$), begitu pula kompetensi dengan nilai signifikansi 0,008 ($\alpha = 0,05$). Secara simultan, gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi, dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 ($\alpha = 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,536 menunjukkan bahwa 53,6% variasi semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi, dan kompetensi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan perlu mengadopsi gaya kepemimpinan transaksional yang efektif, memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif, serta meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Dengan strategi ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung pertumbuhan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, Kompetensi, Semangat Kerja

ABSTRACT

M Nazir Assiddiqi, *The Influence of Transactional Leadership Style, Compensation and Competence on Employee Morale at PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk TAA Branch, (Under the guidance of Mr. Rudy Chairudin, SE, MP and Mrs. Yun Suprani, SE, M.Si)*

This study aims to analyze the influence of transactional leadership style, compensation, and competence on employee morale at PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk TAA Branch. This study uses a quantitative approach with primary data obtained by distributing questionnaires to 77 employees as respondents, who were selected using random sampling techniques and measured using a Likert scale. Data analysis was carried out using the SPSS version 20 program with multiple linear regression methods.

The results showed that transactional leadership style had a significant effect on employee morale with a significance value of 0.010 ($<\alpha = 0.05$). Compensation also has a significant effect with a significance value of 0.005 ($<\alpha = 0.05$), as does competence with a significance value of 0.008 ($<\alpha = 0.05$). Simultaneously, transactional leadership style, compensation, and competence have a significant effect on employee morale with a significance value of 0.000 ($<\alpha = 0.05$). The coefficient of determination (R^2) value of 0.536 indicates that 53.6% of the variation in employee morale can be explained by transactional leadership style, compensation, and competence.

This finding indicates that to improve employee morale, companies need to adopt an effective transactional leadership style, provide fair and competitive compensation, and improve employee competence through training and development. With this strategy, companies can create a more productive work environment and support sustainable employee performance growth.

Keywords: *Transactional Leadership Style,*

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Percepatan globalisasi dalam beberapa dekade terakhir telah memengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk aktivitas perekonomian dunia. Globalisasi membuka pintu bagi kompetisi internasional yang semakin ketat. Perusahaan di seluruh dunia, baik yang besar maupun kecil, dituntut untuk terus berinovasi dan mengembangkan strategi bisnis yang adaptif terhadap perubahan ini. Mereka tidak hanya perlu bersaing secara lokal, tetapi juga secara global. Oleh karena itu, untuk tetap kompetitif di pasar yang semakin terbuka, perusahaan harus mampu merumuskan dan mengimplementasikan strategi yang efektif untuk menjaga daya saing, sekaligus meningkatkan produktivitas secara efisien.

Dalam lingkup lingkungan bisnis yang kian kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan bagi perusahaan, oleh karena itu manajemen yang baik sangat diperlukan untuk membentuk sumber daya manusia yang berkompeten. Secara garis besar, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pengelolaan strategis sumber daya manusia untuk memastikan operasional organisasi berjalan efektif serta mempersiapkan sumber daya manusia tersebut secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Definisi tersebut didukung oleh pendapat Armstrong & Taylor (2020:3), Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah tentang bagaimana orang dipekerjakan, dikelola, dan dikembangkan dalam organisasi. (*“Human resource management*

(HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizations.”).

Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia yang efektif memerlukan pendekatan yang koheren dan strategis terhadap pengelolaan aset paling berharga dalam organisasi, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM), baik secara individu maupun kolektif, berperan penting dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. karena pada dasarnya, sumber daya manusia (SDM) bukan hanya sekadar aset, tetapi merupakan motor penggerak utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis. SDM bertanggung jawab sebagai perencana, pelaksana, dan penggerak organisasi yang menjalankan sistem untuk mencapai target dan strategi perusahaan. Oleh karena itu, dalam konteks bisnis yang dinamis ini, perusahaan harus mampu mengelola SDM secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Pengelolaan SDM yang efektif harus memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Menurut Tiwari (dalam Nabilla dan Fu'ad, 2022:38), Semangat kerja yang tinggi dapat diartikan sebagai fokus pada kepuasan kerja, kesiediaan untuk bekerja, kemampuan mengambil inisiatif dalam organisasi, dan kesiapan untuk melaksanakan tugas lebih dari sekadar pencapaian pribadi. Sebaliknya, semangat kerja yang rendah dapat terlihat dari tingginya tingkat *turnover*, ekspektasi yang tinggi terhadap pekerjaan, ketidakpuasan dan masalah yang belum terselesaikan, serta rendahnya kinerja perusahaan.

PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk adalah salah satu perusahaan terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang manufaktur makanan dan minuman. Sebagai salah satu pemain utama di industri ini, Indofood berupaya menjaga keunggulannya dengan memperhatikan setiap aspek manajemen, termasuk pengelolaan SDM. PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Tanjung Api Api (TAA) merupakan salah satu bagian penting dari rantai produksi Indofood, berkontribusi dalam menjaga keberlanjutan operasional dan pasokan produk ke konsumen. Dalam menghadapi persaingan industri yang semakin ketat serta tuntutan pasar yang terus berubah, menjaga semangat kerja karyawan di cabang TAA menjadi sebuah prioritas. Namun, perusahaan menghadapi tantangan dalam memastikan bahwa setiap karyawan memiliki semangat kerja yang optimal, karena terdapat variasi tingkat semangat kerja di antara karyawan.

Variasi semangat kerja ini mengindikasikan adanya beberapa faktor yang berperan dalam memengaruhi motivasi dan antusiasme karyawan. Di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Tanjung Api Api (TAA), terdapat indikasi bahwa beberapa faktor memengaruhi semangat kerja karyawan, seperti insentif yang cenderung mendorong semangat kerja karyawan, maupun juga tingkat absensi karyawan yang baik guna menjadi aspek penilaian untuk kenaikan gaji mereka, serta jenjang karir yang terbuka bagi karyawan yang kinerjanya baik.

Kompetensi karyawan juga menjadi faktor krusial, karena kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dapat memengaruhi kepercayaan diri mereka dalam melaksanakan tugas. Meskipun ketiga faktor ini diyakini berkontribusi pada semangat kerja karyawan, belum ada penelitian yang secara

spesifik mengidentifikasi seberapa besar pengaruh masing-masing faktor tersebut. Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian mendalam mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, dan kompetensi karyawan terhadap semangat kerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi perusahaan dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk pengelolaan sumber daya manusia (SDM), sehingga mampu meningkatkan semangat kerja dan pada akhirnya memberikan dampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pertama, dalam aspek gaya kepemimpinan, merupakan salah satu faktor yang sangat memengaruhi semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan motivasi tinggi dan mencapai tujuan bersama. Salah satu gaya kepemimpinan yang sering diterapkan dalam perusahaan adalah kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional secara umum berarti gaya kepemimpinan yang dimana seorang pemimpin memberikan pertukaran berupa imbalan ataupun sanksi atas kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Hargis et al (dalam Tandelilin dan Widyadana, 2023:89) dimana Gaya kepemimpinan transaksional yang dimiliki oleh pemimpin atau atasan menerapkan sistem *reward and punishment*, di mana penghargaan/*reward* akan diberikan untuk hasil pekerjaan yang baik atau yang positif dan juga akan menjatuhkan sanksi/*punishment* terhadap hasil pekerjaan yang dinilai buruk atau negatif, hingga pekerjaan tersebut diperbaiki.

Pola manajerial pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang TAA terutama di lingkungan operasional produksi juga cenderung bersifat

Kepemimpinan transaksional, dimana pimpinan berfokus pada pengaturan struktur dan prosedur untuk mencapai tujuan perusahaan yang dalam hal ini, pemimpin berperan aktif dalam menetapkan serta memberikan *reward* bagi karyawan berdasarkan kinerja mereka seperti dalam bentuk insentif, bingkisan serta penilaian individu yang berpengaruh terhadap nominal gaji mereka kedepannya. Namun juga tak jarang untuk memberikan sanksi dan *punishment* terhadap kesalahan, perilaku yang buruk, ataupun tindakan yang merugikan perusahaan berupa Surat Peringatan bahkan sampai Pemberhentian Hubungan Kerja.

Gaya ini sering dianggap sebagai metode yang efektif untuk meningkatkan kinerja jangka pendek seperti jumlah *output* bulanan yang mencapai ataupun melampaui target karena dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara optimal. Namun, hubungan yang lebih bersifat transaksional antara atasan dan bawahan mungkin tidak sepenuhnya memadai untuk meningkatkan semangat kerja secara keseluruhan. Pemimpin transaksional cenderung fokus pada hasil yang diinginkan daripada memperhatikan kesejahteraan emosional dan motivasi intrinsik karyawan, sehingga terdapat potensi untuk terjadinya penurunan semangat kerja pada jangka panjang.

Selain gaya kepemimpinan, kompensasi juga berperan penting dalam menentukan semangat kerja karyawan. Selain memenuhi kebutuhan finansial, kompensasi juga berfungsi sebagai motivator utama bagi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima sebanding dengan kontribusi dan kinerja mereka,

semangat kerja serta loyalitas terhadap perusahaan cenderung meningkat, selain itu, sistem kompensasi yang adil dan kompetitif berperan penting dalam memberikan insentif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. **Sebaliknya, ketidaksesuaian dalam sistem kompensasi dengan ekspektasi karyawan dapat memicu penurunan motivasi dan produktivitas.**

PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk, sebagai salah satu perusahaan bonafit di Indonesia, secara fundamental memiliki finansial yang sehat dan memprioritaskan kompensasi bagi sumber daya manusia di dalamnya. Namun, mengingat objek penelitian ini adalah pabrik cabang yang baru berdiri pada tahun 2019, perusahaan harus berupaya menjaga stabilitas finansialnya. Meskipun kompensasi yang diberikan telah memenuhi regulasi pemerintah, adanya keseragaman dalam jenis tunjangan tanpa memperhatikan perbedaan kualifikasi dan masa kerja karyawan berpotensi menimbulkan persepsi bahwa kontribusi mereka tidak dihargai. Hal ini dapat menurunkan semangat kerja, terutama bagi karyawan yang merasa bahwa sistem kompensasi yang berlaku belum sepenuhnya mencerminkan nilai kontribusi dan dedikasi mereka.

Penting bagi perusahaan untuk secara berkala melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi yang ada dan mempertimbangkan pemberian insentif yang lebih variatif berdasarkan kinerja dan masa kerja karyawan.

Tabel berikut merangkum beberapa faktor kompensasi yang dapat memengaruhi semangat kerja karyawan:

Tabel 1.1
Faktor Kompensasi pada Semangat Kerja Karyawan

Faktor Kompensasi	Keterangan Singkat	Dampak Pada Semangat Kerja
Upah Pokok	Gaji dasar yang diterima karyawan setiap bulan.	Memberikan rasa stabilitas dan keamanan finansial
Bonus Kinerja	Imbalan tambahan berdasarkan pencapaian target.	Mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras mencapai target.
Tunjangan	Fasilitas Tambahan seperti Transportasi atau Makan	Menambah Kepuasan Kerja, meningkatkan loyalitas
Penghargaan Non-Finansial	Pengakuan atas pencapaian tanpa imbalan uang	Memperkuat motivasi intrinsik dan rasa dihargai

Sumber : *Peneliti, PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk TAA (2024)*

Selain itu, mengingat operasional perusahaan yang masih baru serta jangkauan output yang lebih terbatas, dibutuhkan waktu bagi perusahaan untuk menyelaraskan sistem kompensasi dengan standar di cabang-cabang yang lebih mapan. Evaluasi dan penyesuaian berkala

terhadap kebijakan kompensasi, terutama dalam hal insentif kinerja, dapat menjadi langkah penting bagi manajemen untuk memastikan kebijakan tersebut tetap sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pendekatan ini juga dapat berkontribusi dalam mempertahankan semangat kerja yang optimal di antara para karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kompetensi karyawan, Armstrong & Taylor (2020:164), mengungkapkan bahwa Istilah ‘kompetensi’ mengacu pada karakteristik dasar seseorang yang menghasilkan kinerja efektif atau unggul. (*The term ‘competency’ refers to an underlying characteristic of a person that results in effective or superior performance*). Semakin kompeten seorang karyawan, semakin besar kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tepat waktu, dan dengan kualitas yang diharapkan. Kompetensi yang tinggi juga meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap semangat kerja. Di PT Indofood TAA, latar belakang pendidikan merupakan aspek utama dalam kompetensi karyawan, seperti lulusan S1, D4, D3, dan SMK. Setiap jenjang pendidikan memiliki fokus kurikulum dan keterampilan yang berbeda, yang berpengaruh terhadap keahlian dan kesiapan kerja karyawan.

Karyawan dengan pendidikan S1 dan D4 umumnya memiliki kompetensi teoritis dan analitis yang lebih baik, sehingga lebih siap untuk mengambil peran manajerial atau pekerjaan yang membutuhkan pemikiran strategis. Sementara itu, lulusan D3 dan SMK lebih fokus pada keterampilan praktis dan operasional, yang penting dalam mendukung fungsi produksi sehari-hari. Namun, tantangan muncul

ketika perusahaan berupaya menyesuaikan peran dan ekspektasi kinerja dengan tingkat pendidikan masing-masing karyawan. Meskipun demikian, risiko semangat kerja yang menurun tetap ada jika karyawan merasa peran dan kontribusi mereka belum diakui secara proporsional.

Tabel di bawah ini memperlihatkan faktor yang mempengaruhi hubungan antara latar belakang pendidikan dengan semangat kerja karyawan.

Tabel 1.2

Faktor Latar Belakang Pendidikan dalam Semangat Kerja Karyawan

Latar Belakang Pendidikan	Karakteristik Karyawan	Faktor Pemicu Semangat Kerja	Faktor Penghambat Semangat Kerja
SMK/SMA	Karyawan dengan pengalaman praktis	Pengakuan atas kerja keras, insentif tambahan, lingkungan kerja yang suportif	Keterbatasan jenjang karier, peluang pengembangan terbatas
D3	Karyawan dengan keterampilan teknis	Pelatihan keterampilan, peluang peningkatan posisi, bonus kinerja	Kurangnya kesempatan untuk peran strategis
D4/S1	Karyawan profesional	Pengembangan karier, tantangan	Tingkat stres tinggi, ekspektasi

	dengan spesialisasi	proyek, fleksibilitas kerja	kerja yang besar
--	------------------------	--------------------------------	------------------

Sumber : *Peneliti, PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk TAA (2024)*

Berdasarkan hasil observasi awal di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk TAA, ditemukan bahwa tingkat semangat kerja karyawan bervariasi dan tidak merata. Beberapa karyawan menunjukkan semangat kerja yang tinggi, sementara yang lainnya kurang antusias. Hal ini mengindikasikan adanya potensi pengaruh dari gaya kepemimpinan transaksional, sistem kompensasi, dan tingkat kompetensi terhadap semangat kerja karyawan. Namun, sejauh mana pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap semangat kerja masih belum diketahui secara jelas, sehingga perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam.

Berdasarkan dengan fenomena yang terjadi, dan juga guna menggali lebih lanjut mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi dan kompetensi terhadap semangat kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang TAA**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang TAA?

2. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang TAA?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang TAA?
4. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang TAA?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis, menguji dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, kompensasi, dan kompetensi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang TAA.
2. Menganalisis, menguji dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang TAA.
3. Menganalisis, menguji dan mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang TAA.
4. Menganalisis, menguji dan mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap semangat kerja di PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang TAA.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu:

Perusahaan : Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi bagi manajemen PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang TAA dalam menyusun kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan, kompensasi, dan pengembangan kompetensi karyawan guna meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

Karyawan : Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan sistem yang telah berjalan sehingga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

Penulis : Penelitian ini memberikan beberapa manfaat bagi penulis, terutama pengembangan wawasan mengenai kepemimpinan, kompensasi serta kompetensi sehingga meningkatkan keterampilan penulis untuk dapat berkontribusi dalam karya ilmiah.

Akademisi : Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, dan semangat kerja, serta memberikan landasan teoritis bagi penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, R, S., Yunianto, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(2), 1502
- Animah., Suryantara, A, B., Astuti, W. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *JAA*, 5(1), 101
- Ariyanto, Robyardi, E., Haryati. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Hok Tong Plaju Palembang. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(1)
- Armstrong, M. & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed)*. KoganPage, p. 3, 164
- Aswaruddin et al. (2023). Kompensasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), 63.
- Burhanudin., Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 9-10
- Desnirita, Abdurrahman, M, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 3(1), 3
- Diana, I., Suflani., Kurniawanto, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Esta Dana Ventura Area Serang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 314
- Emil, M., Riandi, D, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 6(1), 271

- Gee, M, N., Manao, A., Gohae, A, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Pareto : Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(1)
- Hidayatullah, A., Widyani, A, A, D., Utami, N, M, S. (2021). Pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung. *VALUES*, 2(1), 739
- Hutahean, W. S. (2021). *Teori Kepemimpinan*. Ahlimedia Press, hal. 49
- Iqbal, M., Asmeri, R., Sunreni. (2022). Pengaruh Semangat Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Civitas Akademika Poltekes Siteba Padang. *Jurnal Matua*, 4(1), 108
- Kinanti, P, D., Laily, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(5), 4
- Kristanti, D et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara, hal. 155, 167-169
- Lakahing, M. Y. & Widodo, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja (Studi pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Sape). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(2), 151.
- Liana, Y., Pudjiastuti, Y., Kusuma, R., Djafri, T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Lucky Mitra Abadi Malang, *INSPIRASI ; Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 19(2), 669
- Machali, I. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, hal. 62, hal. 67
- Mahdi et al. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada SMK Negeri di Aceh Utara. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind)*, 5(2), 28
- Makkuradde, S., Mointi, R., Poylema, F., Sauw, O. (2021). Peningkatan Semangat Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 256. <https://doi.org/10.37531/mirai.v6i2.1643>

- Milayani, N, M., Parwita, G, B, S., Prastyadewei, M, S. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gianyar. *Jurnal EMAS*, 4(8), 1934
- Muhiban, A & Rosmansyah. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 8(2), 84
- Nabilla, A., Fu'ad, E, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja (Studi pada CV. X). *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 38 <https://journal.unimma.ac.id/>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (13th ed). McGraw-Hill Education, p. 351
- Nuridin, A., Baskoro, F, V, E., Sulistyorini. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Indomarco Prismaatama Kecamatan Pedurungan. *SOLUSI: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(2), 213
- Nurjanah, S., A. & Fauzan, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai Rumah Sakit Z. *Management Business Innovation Conference*, 747
- Nurmiah. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja ASN Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. (Tesis, STIE Nobel Indonesia), hal. 24
- Pakpahan, D, A., Sipahutar, H., Hutagalung, H. (2023). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Tapanuli Tengah. *JUMANSI: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan*, 5(1), 101
- Palinggi, Y. & Mawardi. (2019). *Kepemimpinan: Telaah Motivasi dan Kinerja*. UPFE Universitas Kutai Kartanegara, hal. 23
- Pandari, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asera Tirta Posidonia Palopo. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, dan Bisnis*, 5(14), 172-173

- Pratiwi, A. R., Firgiyani, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja. *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)*, 1(1), 64
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo*, 8(1), 129. [https://DOI:10.30872/psikoborneo.v8i1.4867](https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i1.4867)
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, 2(1), 19
- Ramiati. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi. Badan Penerbit STIEPARI Press, hal. 22
- Randika, A., Elvina., Halim, A. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantauprapat. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 4(3), 3322
- Reinata, N., Yusuf, T., Arrywibowo, I. (2024). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan. *Media Riset Ekonomi [MR.EKO] Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan*, 3(2), 79
- Rosita, I., Yusuf, R., Hasan, R, N. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV. Geulis Kreatif Indonesia. *Jurnal JAGADDITHA*, 1(1), 50.
- Sari, C, F., Assajad, I, M., Ansori, M, I. (2023). Kompetensi Individu (Individual Competence). *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 210-211
- Sidik, M., Sumardin. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Batam Televisi. *JURNAL JUMKA*, 3(1), 149
- Subakti, M., Ariza, F., Rofik, D, A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan Bank. *Dar El-Falah: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial, Keagamaan, dan Humaniora*, 1(1), 4-5. <https://jurnal.stiedarulfalahmojokerto.ac.id/index.php/Jurnal-Dar-El-Falah>
- Suhada., Kurniawan, J., Sinarti, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang. *Jurnal Manivestasi*, 3(2), 191-192

- Syihab, S., Razak, M., Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen*, 17(2), 197-198
- Tandelilin, R, K., Widyadana, I, G, A. (2023). Pengaruh Hubungan Gata Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Jasa Konstruksi di Kota Ambon Menggunakan Metode Partial Least Square-Structual Equation Modeling. *Dimensi Utama Teknik Sipil*, 10(1), 89
- Tjiptadi, D. D. & Sari, E. D. R. (2021). *Kepemimpinan: Fundamental Teori*. Yayasan Kita Menulis, hal. 80, 84-85, 87-89
- Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar dan Teori*. UNJ Press, hal. 102, 103
- Vernia, D., M & Sandiar, L. (2020). Peranan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(2), 93
- Zami, A., Julius, Y., Oktavia, D. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank-Bank Pemerintah di Kawasan Melawai, Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 9(2), 76