

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH MAKAN SEAFOOD DI LAMPUNG**

TIMUR



Disusun Oleh:

Sari Purbayanti

11180424

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGAJUAN

**Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**

Disusun Oleh:

Sari Purbayanti

11180424

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2022

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sari purbayanti
NIM : 11180424
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
RUMAH MAKAN SEAFOOD DILAMPUNGTIMUR**

”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 10 Agustus 2022

Yang menyatakan



(Sari Purbayanti)
NIM.11180424

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH
MAKAN SEAFOOD DILAMPUNG TIMUR”**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh

SARI PURBAYANTI

11180424

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

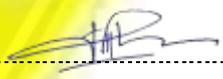
Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen, Pada tanggal 12 Agustus 2022

Nama Dosen

Tanda Tangan

- | | |
|---|---|
| 1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji) | :  |
| 2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Dosen Penguji) | :  |
| 3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D
(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji) | :  |

Yogyakarta, 18 Agustus 2022

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si.

Ketua Program Studi



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH MAKAN SEAFOOD DI LAMPUNG TIMUR

Yang saya kerjakan untuk melengkapi Sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi maupun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 26 Mei 2022



SARI PURBAYANTI
11180424



HALAMAN MOTTO

Matius 9:22

Tetapi Yesus berpaling dan memandang dia serta berkata “Teguhkanlah hatimu, hai anak-Ku, imanmu telah menyelamatkan engkau”.

Filipi 4:13

Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulisan persembahan untuk :

1. **Trivena Purwati (Ibu saya)**
2. **Juliyus Juyanto (Almarhum Bapak saya)**
3. **Shendy PurbaYanto (adik)**
4. **Nawang PurbaYanti (kakak)**
5. **Andika pratama (Kakak)**
6. **Maduswara Lasenja Pembayun**
7. **Septianus Rian Puji Saputra**
8. **Ibu Kharisma**
9. **Bpk Agung Riono**
10. **Monica Ayu**
11. **Pdt Rachmat Pitoyo**
12. **Tante Elvi Purba**
13. **Kakak Parlindungan**
14. **Kakak Tri**
15. **Sondang Talenta Simamora**
16. **David Pradana**
17. **Aflia Nindia Pathebong**
18. **Gabriel david**
19. **Evelyn miracle**
20. **Letisya miracle**
21. **Saswati dodo**
22. **Sherly Loupaty**
23. **Antonius Trimulyo**
24. **Novia Rahayu**
25. **Panca Bayu Pamungkas**
26. **Diana**
27. **Alan Cholin Parenta**
28. **Agusta Satria Utama**

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Penulisan skripsi ini disusun sebagai syarat meraih gelar Strata satu (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya dalam penyelesaian penulisan Skripsi ini.
2. Kedua orang tua penulis Almarhum Bapak Julius Juyanto dan Ibu Trivena Purwati dan segenap keluarga yang telah memberi dukungan moral dan material semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku dosen Pembimbing saya atas bimbingan, dukungan, bantuan, saran, dan koreksinya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Dosen-dosen pengajar Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
5. Nawang Purba Yanti dan Shendy Purbayanto selaku kakak dan adik saya yang memberi semangat, dukungan juga bantuan materi dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Septianus Rian Puji Saptra selaku Pacar saya yang memberikan penyemangat dan pendukung untuk saya dapat menyelesaikan Skripsi ini.
7. Saudara saya, serta semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan pada umumnya. Walaupun penulis menyadari masih banyak hal yang kurang, namun jika dikembangkan lebih lanjut akan sangat bermanfaat dikemudian harinya.

Yogyakarta,



Sari Purbayanti

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT	xv
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.4.1 Bagi Akademi.....	4
1.4.2 Bagi Perusahaan	4
1.4.3 Bagi Penulis.....	4

1.6	Batasan Penelitian	5
BAB 2.....		8
LANDASAN TEORI		8
2.1.	<i>Full-range Theory of Leadership</i>	8
2.2.	Kepemimpinan Transformasional.....	8
2.2.1.	Komponen Kepemimpinan Transformasional.....	10
2.3.	Kompensasi	12
2.4.	Kinerja Karyawan	14
2.5.	Penelitian Terdahulu	16
2.6.	Pengembangan Hipotesis	17
2.7.	Kerangka Penelitian	18
BAB 3.....		19
METODE PENELITIAN		19
3.1.	Obyek Penelitian.....	19
3.2.	Data dan Sumber.....	19
3.2.1.	Metode Pengumpulan Data.....	20
3.3.	Waktu Penelitian.....	20
3.4.	Populasi dan Sampel	20
3.5.	Definisi dan Pengukuran Variabel	21
3.5.1.	Variabel Penelitian	22
3.5.2.	Pengukuran Data.....	24
3.6.	Desain Penelitian	24
3.7.	Model Statistik dan Uji Hipotesis	25
BAB 4.....		27
HASIL DAN PEMBAHASAN		27
4.1	Gambaran Umum Sampel Responden	27

4.2	Detail Responden	27
4.2.1	Detail Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	27
4.2.2	Detail Responden Berdasarkan Usia	28
4.2.3	Detail Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	29
4.2.4	Detail Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	30
4.3	Hasil Pengukuran	31
4.3.1	Uji Validitas	32
4.3.2	Uji Reliabilitas	34
4.4.	Uji Regresi Linear Berganda	35
4.5.	Uji F	36
4.6.	Uji T	37
4.7.	Pembahasan	38
4.7.1.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan	38
4.7.2.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
4.7.3.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
BAB 5.....		42
KESIMPULAN DAN SARAN.....		42
5.1.	Kesimpulan.....	42
5.2.	Saran.....	43
DAFTAR PUSTAKA		44
LAMPIRAN-LAMPIRAN		47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	18
Gambar 4.1 Detail Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	28
Gambar 4.2 Detail Responden Berdasarkan Usia	29
Gambar 4.3 Detail Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	30
Gambar 4.4. Detail Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	31



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu	16
Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional	32
Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Kompensasi	33
Tabel 4.3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	34
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	35
Tabel 4.5 Uji Regresi Linear Berganda.....	35
Tabel 4.6 Uji F	36
Tabel 4.7 Uji T	37



DAFTAR LAMPIRAN

Kuisisioner Penelitian	47
Data Penelitian	47
Hasil Pengolahan Data	47



Kepemimpinan Transformasional dan Koperasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Makan Seafood di Lampung Timur

**Sari Purbayanti
11180424**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
Rebeccasaripurba12@gmail.com**

ABSTRAK

rumah makan seafood khususnya di pesisir lintas timur, lampung timur banyak menerapkan gaya kepemimpinan transformasional untuk mewujudkan tercapainya tujuan usaha. Mengingat gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya menginspirasi pekerja untuk berbuat baik dan melakukan yang terbaik yang mereka bisa, hal ini sangat selaras dimana sebagian besar rumah makan mengharuskan pemilik terjun langsung dalam usaha sehingga kedekatan dan hubungan semakin terjalin baik, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain gaya kepemimpinan transformasional yang di terapkan pemimpin juga harus mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan tuntutan yang di berikan perusahaan, sehingga penting memperhatikan kompensasi sebagai imbal balik bagi karyawan agar mampu meningkatkan motivasi dalam bekerja. Dengan gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi yang baik yang di berikan pada karyawan di harapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Maka dilakukanlah penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di rumah makan *seafood* di Lampung Timur. Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan seafood di Lampung Timur. Hal tersebut terjadi karena kebanyakan karyawan memiliki cara berpikir yang pragmatis yaitu bekerja semata-mata untuk mendapatkan uang sehingga cenderung tidak terlalu menitikberatkan pada gaya kepemimpinan atasan mereka sedangkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan seafood di Lampung Timur. Semakin besar kompensasi maka kinerja karyawan semakin meningkat, dan semakin kecil kompensasi maka kinerja karyawan semakin menurun.

Kata Kunci: Rumah makan *seafood*, Lampung Timur, Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Kinerja Karyawan

The Influence of Transformational Leadership and Cooperatives on Employee Performance at Seafood Restaurants in East Lampung

**Sari
Purba
yanti
11180
424**

*Departement Management Faculty of
BussinessDuta Wacana Christian
University
Rebeccasaripurba12@gmail.com*

ABSTRACT

Seafood restaurants, especially those in the east coast, East Lampung, apply a lot of transformational leadership styles to achieve business goals. Given that the transformational leadership style in principle inspires employees to do good and do the best they can, this is very consistent where most restaurants require owners to be directly involved in the business so that closeness and relationships are better established, to improve employee performance. In addition to the transformational leadership style that is applied, the leader must also be able to provide compensation in accordance with the demands given by the company, so it is important to pay attention to compensation as a reward for employees to be able to increase motivation at work. With a transformational leadership style and good compensation given to employees, it is expected to be able to improve employee performance. So a study was conducted to determine the effect of transformational leadership and compensation on employee performance at a seafood restaurant in East Lampung. The result of this research is that transformational leadership has no significant effect on the performance of seafood restaurant employees in East Lampung. This happens because most employees have a pragmatic way of thinking, namely working solely to earn money, so they tend not to focus too much on the leadership style of their superiors, while compensation has a significant effect on the performance of seafood restaurant employees in East Lampung. The greater the compensation, the higher the employee's performance, and the smaller the compensation, the lower the employee's performance.

Keywords: Seafood restaurant, East Lampung, Transformational Leadership, Compensation, Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Manajemen merupakan hal penting yang harus ada dalam menjalankan sebuah usaha atau perusahaan. Dengan manajemen yang baik maka pelayanan atau hasil akhir dari usaha yang dilakukan perusahaan juga akan baik. Untuk itu, individu (sumber daya manusia) sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu usaha atau perusahaan, melalui pelayanan dan kinerja yang setiap individu lakukan. Semakin majunya perkembangan jaman, sumber daya manusia menjadi sorotan dan salah satu kunci yang cukup penting dan perlu di perhatikan. Individu (sumber daya manusia) harus mampu merespon dengan tanggap segala perubahan dan melakukan pengembangan yang baik di setiap bidangnya.

Untuk memaksimalkan kinerja karyawan melakukan pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal penting. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sendiri tentunya harus di dukung dengan bagaimana pemimpin menerapkan gaya kepemimpinannya. Menurut Sutrisno (2014 : 213) “Kepemimpinan merupakan proses dari sebuah kegiatan individu dalam menggerakkan individu atau bahkan kelompok lain dalam kategori kegiatan memimpin, memberikan pengaruh persuasif atau mempengaruhi orang lain demi pencapaian target yang telah dibuat sesuai dengan harapan”. Sedangkan Berg & Baron (Anikmah, 2008) menyatakan bahwa bentuk kepemimpinan adalah salah satu unsur dari kunci efektifnya sebuah organisasi atau kelompok. Kepemimpinan Transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang memainkan peran penting dalam hal ini.

Seperti menurut Indra Kharis (2015) kepemimpinan transformasional adalah salah satu tipe kepemimpinan yang mampu menginspirasi bawahan atau partner kerjanya untuk mampu bertindak profesional dalam bekerja dan memberikan kontribusi yang luar biasa kepada perusahaan. Ini tentu sangat efektif mengingat pemimpin yang menginspirasi lebih mudah menjalin kedekatan antara pemimpin dan karyawan, karena timbul rasa percaya dan ingin melakukan yang terbaik seperti penginspirasiannya.

Bedasarkan beberapa definisi di atas, dapat di simpulkan betapa pentingnya gaya kepemimpinan dan dampaknya bagi karyawan, gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu kunci di mana tidak hanya memberi motivasi dan inspirasi bagi pengikutnya namun juga membantu meningkatkan hubungan yang lebih dekat dari pemimpin ke pengikutnya dan sebaliknya sehingga memudahkan tercapainya terobosan-terobosan besar untuk kemajuan suatu usaha.

Selain faktor kepemimpinan, kompensasi merupakan faktor yang sangat penting yang harus di perhatikan sebuah usaha. Menurut Handoko (2014:155) kompensasi merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan kepada karyawan mereka. Program kompensasi ini akan mampu berperan dalam upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang mereka miliki. Menurut Nawawi (2011:314), kompensasi menjadi sebuah penghargaan ataupun ganjaran oleh perusahaan kepada karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan ketika operasional perusahaan sedang berjalan. Maka kompensasi merupakan sebuah bentuk imbalan yang mencerminkan nilai dari satu karyawan terhadap karyawan lain. Dengan ini tentunya kompensasi sangat penting di perhatikan oleh sebuah usaha, mengingat bagaimana kompensasi yang baik akan meningkatkan motivasi dan semangat karyawan sehingga memberi dampak positif bagi kinerja karyawan untuk lebih baik lagi dalam bekerja dan membangun tujuan sebuah perusahaan.

Beberapa rumah makan seafood khususnya di pesisir lintas timur, Lampung timur banyak menerapkan gaya kepemimpinan transformasional untuk mewujudkan tercapainya tujuan usaha. Mengingat gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya menginspirasi pekerja untuk berbuat baik dan melakukan yang terbaik yang mereka bisa, hal ini sangat selaras dimana sebagian besar rumah makan mengharuskan pemilik terjun langsung dalam usaha sehingga kedekatan dan hubungan semakin terjalin baik, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin juga harus mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan tuntutan yang diberikan perusahaan, sehingga penting memperhatikan kompensasi sebagai imbal balik bagi karyawan agar mampu meningkatkan motivasi dalam bekerja. Dengan gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi yang baik yang diberikan pada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Bedasarkan hal-hal di atas, penulis ingin menguji kebenaran atau tidaknya terkait adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pembuatan skripsi yang berjudul **”Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumahmakan seafood di lampung timur”**

1.2 Rumusan Masalah

Melalui latar belakang yang dijelaskan di atas, maka rumusan masalah yang adalah sebagai berikut;

1. Apakah variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah variabel kepemimpinan transformasional dan kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah makan seafood di lampung timur secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah makan seafood di lampung timur secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Akademi

- a. Adanya kegiatan penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi akademisi sehingga dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pemahaman yang berkaitan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia
- b. Menjadi referensi dalam penambahan pustaka dan rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.
- c. Penelitian ini akan membantu munculnya penelitian baru di bidang sumber daya manusia terlebih sumber daya manusia dengan memaksimalkan keterbatasan yang ada pada penelitian ini.

1.4.2 Bagi Perusahaan

1. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dalam menambah pengetahuan dan wawasan ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan oleh perusahaan.

1.4.3 Bagi Penulis

Dengan adanya penulisan ini di harapkan bisa menjadi salah satu rujukan dan pedoman bagi perusahaan dalam mengambil langkah-langkah yang bisa di terapkan di perusahaannya. Serta untuk memberikan wawasan, meningkatkan kualitas dan pengalaman bagi karyawan yang trampil dan berkualitas.

1.5 Sistematika Penulisan

Berikut ini merupakan penjabaran secara singkat mengenai isi dari penelitian yang akan disusun dalam 5 bab, sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang berisi tentang penjelasan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan pustaka yang berisi tentang penjelasan mengenai kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kinerja karyawan, hubungan antar variabel, kerangka berpikir.

BAB III Metode penelitian yang berisi tentang penjelasan mengenai lokasi dan waktu penelitian, variabel yang di gunakan, operasional variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode anlisi data yang di gunakan dan uji hipotesis.

BAB IV Analisi dan pembahasan yang berisi tentang penjelasan mengenai profil perusahaan, di mana bab ini akan menguraikan secara umum gambaran perusahaan atau instansi serta hasil dari penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di rumah makan seafood di lampung timur.

BAB V Kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

1.6 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan batasan dalam melakukan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah makan seafood di lampung timur.

2. Metode yang di gunakan dalam penelitian kali ini yaitu dengan metode penyebaran kuisisioner. Data di olah menggunakan SPSS versi 25. Analisis data meliputi Regresi linier berganda, part analysis, Uji t, Uji R^2 , dan Uji F



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Pembahasan terhadap aktivitas dari penelitian ini adalah terkait pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di rumah makan *seafood* di Lampung Timur memberikan hasil yang membuktikan bahwa:

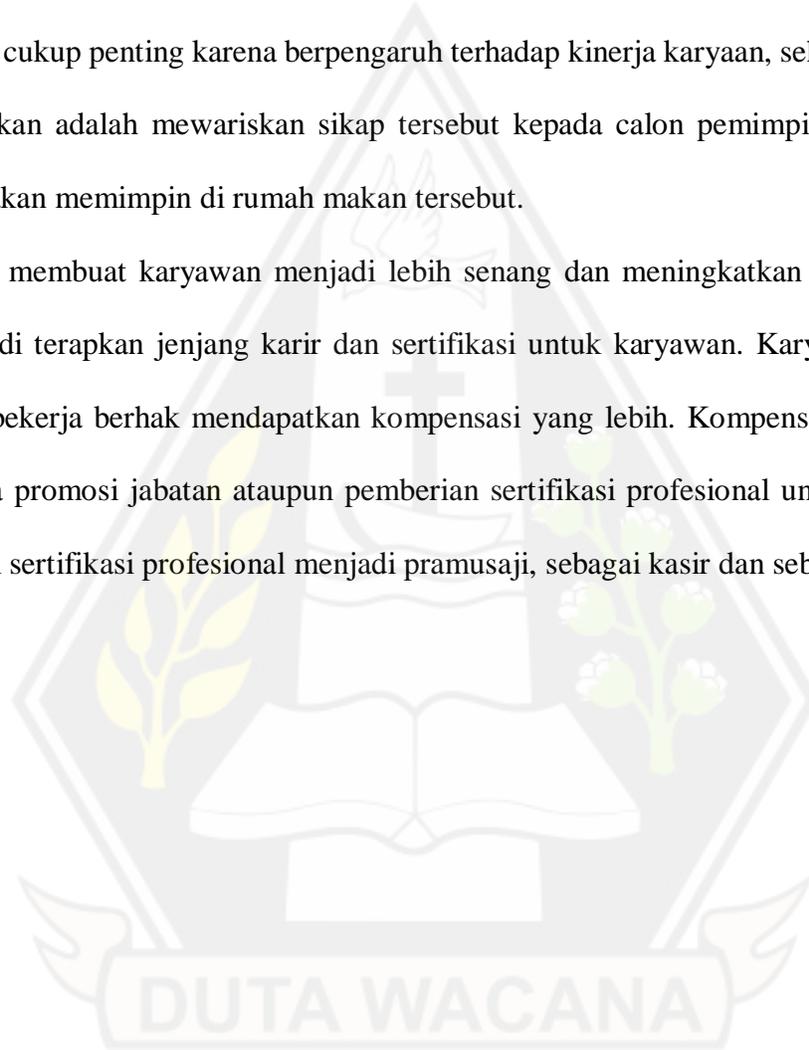
1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan *seafood* di Lampung Timur. Hal tersebut terjadi karena adanya perilaku pemimpin yang mau terjun di lapangan untuk melihat dan bahkan membantu secara langsung pekerjaan karyawannya, sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan merasa dimanusiakan tidak dipandang hanya sebagai aset perusahaan semata.
2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan *seafood* di Lampung Timur. Semakin besar kompensasi yang ada, kinerja dari karyawan akan ikut meningkat. Begitupun sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan kecil, maka kinerja karyawan akan ikut menurun.
3. Secara Simultan Kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah makan *seafood* di Lampung Timur. Karyawan lebih menyukai pemimpin yang mampu memahami kebutuhan mereka dan tidak melihat karyawan hanya sebagai aset perusahaan.

5.2. Saran

Pembahasan terkait kesimpulan dari penelitian ini akan memberikan beberapa saran kepada para pelaku bisnis rumah makan *seafood* di Lampung Timur dan untuk penelitian selanjutnya.

Berikut adalah beberapa saran tersebut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional pelaku bisnis rumah makan *seafood* di Lampung Timur cukup penting karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga yang perlu dilakukan adalah mewariskan sikap tersebut kepada calon pemimpin-pemimpin baru yang akan memimpin di rumah makan tersebut.
2. Untuk membuat karyawan menjadi lebih senang dan meningkatkan kinerja, mungkin dapat di terapkan jenjang karir dan sertifikasi untuk karyawan. Karyawan yang telah lama bekerja berhak mendapatkan kompensasi yang lebih. Kompensasi tersebut dapat berupa promosi jabatan ataupun pemberian sertifikasi profesional untuk karyawannya seperti sertifikasi profesional menjadi pramusaji, sebagai kasir dan sebagai koki.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anikmah. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo)*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Mediaa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi & Akuntansi Vol.3 No.2* .
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional Versus Transaksional. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol.22 No.1*.
- Awaludin, A. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Yuni Internasional. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*.
- Elrony, Hairudinor, & Syafari, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Melati Soeroza Indah Perdana. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan Vol. 10 No.1*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hakim, M., & Fanani, M. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis Vol. 16 No.1*.
- Handoko, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husni, S., & Musnadi, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas IIB Banda Aceh dan Rutan Klas IIB Jantho). *Jurnal Magister Manajemen* .
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Bussiness and Economics Vol. 3 No.3*.

- Khan, J., Irmadhani, & Hakim, L. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Purwotomo Surakarta*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kharis, I., Hakam, M., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.3 No.1*, 1-9.
- Khotimah, Resha Dwi, Djumali, & Pawenang, S. (2019). Analisa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing PT dan Liris). *Jurnal Ilmiah Edunomika Vol. 3 No. 2*.
- Namawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Pasaribu, V. D., & Krisnaldy. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kelurahan Pisangan Ciputat. *Prosiding Seminar Nasional*.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, M., & Sulastri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pengayoman Pada Rumah Tahanan Negara Kelas II B Sukadana Lampung Timur. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian Edisi 6 Buku 1 Cetakan Kedua*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Siswanto, R., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.42 No.1*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulastri, E., Ghalib, & Taharuddin, T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan Vol.6 No.2*, 129-138.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Tamba, V., & Husain, B. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang. *Perkusi Vol.1 No.3*, 315-321.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Umam, K. (2013). *Manajemen Perbankan Syariah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Widodo, Z. D., Wijastuti, S., & Darmaningrum, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepercayaan Organisasional dan Komitmen Afektif di PT. Arpeni Pratama Ocean Line Tbk. Cabang Jepara. *JENIUS Vol.5 No.1*, 238-248.
- Yoshi, T. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Premier Management Consulting. *Agora Vol.5 No.1*.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi Kelima)*. Jakarta: PT. Indeks.

