

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
( Studi pada karyawan bagian produksi  
CV. Nida Food Wonosobo )**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh :

**PAMILA NASHAFA**

**NIM. 12010110120115**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**2016**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Penyusun : Pamila Nashafa  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120115  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen R1

Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (Studi pada karyawan bagian  
produksi CV. Nida Food Wonosobo)**

Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU

Semarang, Maret 2016

Dosen Pembimbing,

(Drs. H. Mudji Rahardjo, SU)

NIP. 19521207 1978031001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Mahasiswa : Pamila Nashafa

Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120115

Fakultas/Jurusan : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (Studi pada karyawan  
bagian produksi CV. Nida Food  
Wonosobo)**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 27 Juni 2016**

Tim Penguji

1. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU (.....)
2. Dra. Rini Nugraheni (.....)
3. Dr. Edy Rahardja, S.E, M.Si (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Pamila Nashafa, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Nida Food Wonosobo) adalah tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang,     Maret 2016

Yang membuat pernyataan

(Pamila Nashafa)

NIP : 12010110120115

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV.Nida Food Wonosbo. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 50 karyawan CV.Nida Food Wonosobo. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 17. Teknik sampling yang dipakai adalah metode slovin dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Nida Food. Sedangkan kinerja karyawan di Nida Food dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kompensasi, sebesar 1,30% dan sisanya 98,7% ditentukan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kata kunci : *gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, kinerja karyawan*

## **ABSTRACT**

*The research aims to examine and analyze the influence of transformational leadership style and compensation toward performance of production employee in CV. Nida Food. Data collected through distribution of questionnaires and it is implemented to CV. Nida Food's 50 employee. Analysis of data in this research using the help of SPSS version 17. A sampling technique uses a Slovin method and data test technique is used within the research includes validity test by factor analysis, reliability test with cronbach. Classic assumption test and double linear regression analysis, to verify and to prove the research hypothesis*

*The result of this research shows that there is no significant influence between transformational leadership style and compensation for employees performance in Nida Food. Meanwhile Nida Food employees performance influenced by leaderhip and compensation takes around 1,30% and the rest 98,7% are determined by other factors and variables which are not the main concern of this research*

*Keyword:transformational leadership style, compensation,employee performance*

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamu'alikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah robbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan bagian CV. Nida Food Wonosobo”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (SI) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada

1. Bapak Suharnomo, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
2. Bapak Drs Mudji Raharjo, SU, selaku dosen pembimbing dan ketua penguji skripsi yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Dr. Hj. Irene Rini Demi Pangestuti, ME, selaku dosen wali.
4. Dr. Harjum Muharam, S.E, M.E, selaku Ketua Jurusan Manajemen Reguler 1.
5. Seluruh dosen dan segenap staf Manajemen Reguler 1 atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan.

6. CV. Nida Food Wonosobo, perusahaan makanan Wonosobo, yang menjadi objek penelitian dan para karyawan CV. Nida Food Wonosobo yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
7. Bapak dan Ibuku Tercinta yang selalu memberikan doa, dorongan, Ilmu dan semangatnya kepada penulis. Dan dengan sabar mendengar keluh kesah penulis. Kalian tak akan pernah tergantikan oleh apapun.
8. Adik-adikku yang selalu memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Meitha Prihastanti yang selalu mendoakan dan memberi semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat di Peda's Family. Alvin , Yohan, Yaumil, Ferdi Gendut, Sindu, Afif, Chusni, Diyak , Dwi, Dody, Seno, Dani, Ponge, Mandor dan Eng atas semangat dukungan, dan bimbingannya kepada penulis. Terima kasih telah mengajari penulis tentang arti persahabatan..
11. Teman – teman dari 23DamnOld, Adoreance dan Cheery Crunch yang selalu memberi dukungan pada penulis.
12. Sahabat-sahabat di Wonosobo. Keluarga besar Bu Ana , Luki , Roji , Bontel , Aar , Ashim , Hista , Angga , Ardy , Idos , Femo , Fikki , Humam , Lendro, Agus , dan yang bisa di sebut satu persatu penulis ucapan terimakasih atas waktu yang diberikan untuk menjadi tempat berkeluh kesah dan melepas penat.

13. Teman-teman KKN-PPM I 2014 Putri, Bastian, Juwita, Romo, Lidya , Theo, Mike, Sheila, Febri terimakasih atas kebersamaannya dan persaudaraan yang terjalin selama ini.

14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dan dukungannya. Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Semarang,     Maret 2016

Penulis

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

*“Barang siapa bersungguh-sungguh pasti ada jalan”*

(Peribahasa Islam)

*Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.*

*Maka apabila kamu telah selesai dari sesuatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain.*

*Dan hanya kepada Tuhan-mulah hendaknya kamu berharap.*

(Surat Al Insyirah: 6-7)

### **SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN**

#### **UNTUK**

- Bapak dan Ibuku Tercinta

*”Ya Allah ampunilah dosa-dosa kedua orangtuaku dan sayangilah mereka sebagaimana mereka menyayangiku di waktu aku kecil”*

- Adik-adikku Tersayang
- Saudara dan Sahabatku

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPS.....	iii
ABSTRAK.....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian .....	9
1.5 Sistematika Penulisan .....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	12
2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	15
2.1.3 Kompensasi .....	19
2.2 Hubungan Antar Variabel .....	26

2.3. Penelitian terdahulu .....	28
2.4 Kerangka Pemikiran .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	31
3.2 Penentuan Populasi dan Sampel .....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	36
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	36
3.5 Metode Analisis Data .....	37
3.5.1 Uji Reliabilitas .....	37
3.5.2 Uji Validitas .....	38
3.5.3 Uji Asumsi Klasik .....	39
3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....	41
3.5.5 Uji Goodness of Fit .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	46
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	46
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	46
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	47
4.2. Gambaran Umum Responden .....	48
4.2.1 Jenis Kelamin Responden .....	48
4.2.2 Umur Responden .....	49
4.2.3 Lama Kerja Responden .....	50
4.3 Deskripsi Data Penelitian .....	50

4.3.1 Diskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	50
4.3.2 Diskripsi Variabel Kompensasi .....	51
4.3.4 Diskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	52
4.4 Analisis Data .....	54
4.4.1 Pengujian Realibilitas .....	54
4.4.2 Pengujian Validitas .....	55
4.4.3 Uji Asumsi Klasik .....	57
4.4.4. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda .....	59
4.4.5. Uji <i>Goodness of Fit</i> .....	60
4.5 Pembahasan .....	63
BAB V PENUTUP .....	66
5.1 Kesimpulan Penelitian .....	66
5.2. Implikasi.....	66
5.3. Saran .....	67
5.4 Keterbatasan Penelitian .....	67
DAFTAR PUSTAKA .....	68
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	71

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 jenis kelamin Responden .....	48
Tabel 4.2 Umur Responden .....	49
Tabel 4.3 Lama Kerja Responden .....	50.
Tabel 4.4 Hasil Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	50
Tabel 4.5 Hasil Interval Mengenai Kompensasi .....	51
Tabel 4.6 Hasil Interval Mengenai Kinerja Karyawan .....	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas .....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas .....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas .....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas .....	58
Tabel 4.12 hasil Uji Heteroskedastisitas .....	58
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	61
Tabel 4.15 Hasil uji t .....	62
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	63

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	30
Gambar 4.1 Struktur organisasi perusahaan .....	47
Gambar 4.2 Deskripsi Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	51
Gambar 4.3 Deskripsi Mengenai Kompensasi .....	52
Gambar 4.4 Deskripsi Mengenai Kinerja Karyawan .....	53

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Kuesioner .....	71
Lampiran B Tabulasi Data Responden .....	77
Lampiran C Uji Validitas .....	81
Lampiran D Realibilitas .....	87
Lampiran E Uji Asumsi Klasik .....	89
Lampiran F Uji Regresi Berganda .....	91
Lampiran G <i>Uji Goodness of Fit</i> .....	93
Lampiran H Hasil Wawancara.....	95

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi merupakan cerminan dari sifat manusia sebagai makhluk sosial. Suatu organisasi dibentuk karena adanya kesamaan visi dan misi antar anggotanya. Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Untuk mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya. Sumber daya yang paling penting dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Simamora, 2006).

Setiap organisasi selalu melakukan usaha semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan. Hal tersebut dikarenakan setiap organisasi selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan. Salah satu cara dalam memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketampilan tinggi serta pengelolaan perusahaan yang optimal, maka

aktivitas manajemen akan berjalan dengan baik. Kinerja karyawan adalah bagaimana kualitas dan kuantitas prestasi kerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Leslie dan Lyold, (2000), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor . Faktor – faktor tersebut yaitu *effort* (usaha), yaitu bagaimana keras usaha seorang karyawan. Faktor yang kedua adalah *ability* (kemampuan) yaitu terpusat dari kapabilitas seorang karyawan dan faktor yang terakhir adalah *direction* yaitu bagaimana kualitas seorang karyawan memahami yang menjadi harapan dari pekerjaannya tersebut.

Pemimpin mempunyai tugas dalam memanfaatkan, menilai, memilih dan menempatkan sumber daya manusianya dengan tepat. Pemimpin organisasi harus dapat membuat program yang tepat sehingga dengan pengelolaan yang baik maka kinerja akan meningkat dan pencapaian tujuan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien. Hal inilah yang menyebabkan bahwa di dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak hanya membutuhkan anggota karyawan yang berkualitas baik namun kualitas pimpinan perusahaan juga dibutuhkan untuk memaksimalkan usaha pencapaian tujuan. Kemampuan pemimpin dalam mengerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana peran seorang pemimpin menjadi pengendali arah berkembangnya perusahaan dan menyatukan visi-visi individu untuk tercapainya tujuan perusahaan sebagai tujuan utama. Efektivitas pemimpin

dapat dipengaruhi karakteristik bawahannya dan berhubungan dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan

Menurut George R. Terry (2005) gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang atau pemimpin , untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan-keinginannya dalam suatu keadaan tertentu. Pemimpin dapat menggunakan wewenangnya untuk meningkatkan produktifitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penentuan gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting agar setiap hambatan dalam perusahaan dapat diselesaikan dan mendorong karyawan memiliki motivasi untuk berkembang dan mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan , sehingga kinerja karyawan yang harus dicapai sangat berhubungan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian Kurniawati dan Troena (2013) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Menurut Elviera (2009) adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala bentuk pendapatan karyawan sebagai sebagai penghargaan atas hasil kerjanya uamh diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2005) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang , barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dapat

dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga kepuasan karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kompensasi dapat menjadi ukuran kualitas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan kepada perusahaan. Dimana hal ini dapat dijadikan faktor untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja agar mendapat kompensasi sesuai yang diharapkan. Jika karyawan termotivasi untuk meningkat kompensasi yang akan didapatkan, secara otomatis karyawan juga harus meningkatkan kinerjanya.. Apabila hal ini terjadi maka usaha dalam pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai karena memiliki sumber daya manusia yang baik.

Berdasarkan hal diatas, kinerja karyawan harus ditingkatkan secara terus menerus atau berkesinambungan untuk mencapai pelayanan yang maksimal dengan melihat berbagai faktor yang berpengaruh . Kompensasi sebagai hal yang memotivasi dan kualitas kepemimpinan pada organisasi itu sendiri merupakan salah satu cara agar tujuan tersebut dapat tercapai.. Dengan kata lain dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya terpusat pada karyawan itu sendiri, namun juga dari faktor-faktor yang mampu meningkatkan kemauan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya . Peningkatan kinerja pegawai ini dilakukan untuk tercapainya tujuan yang optimal sesuai standar yang ada.

CV. Nida Food merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan ringan di Wonosobo. Pada perkembangan saat ini produk dari CV. Nida Food telah dapat dijumpai hamper seluruh gerai

oleh-oleh di Jawa Tengah dan DIY. Selain itu CV. Nida Food juga telah memiliki outlet sendiri untuk memasarkan produknya di kota Wonosobo dan Semarang.

Hasil pra survei yang dilakukan mengenai kinerja karyawan pada CV. Nida Food dengan wawancara bersama bapak Haidar Muti Al Qutbani sebagai pihak HRD, terjadi permasalahan tentang kinerja karyawan yang tengah dihadapi. Bapak Haidar mengatakan ,

*“Pada bulan November ini terjadi peningkatan jumlah produk yang di retur oleh para reseller , konsumen bahkan dari gerai kami sendiri. Hal ini terjadi pada produk carica dimana terjadi kerusakan berupa pembusukan lebih awal jauh dari tanggal kadaluarsanya. Kemasan mengembung lalu pecah karena pembusukan itu. Ini bisa terjadi karena saat mengolah carica pada awal proses pengolahan yaitu pengupasan kulit dan pembersihan kurang maksimal ,sehingga carica belum benar-benar bebas jamur yang mempercepat pembusukan”*

Permasalahan mengenai kinerja karyawan ini perlu segera diatasi mengingat semakin kuatnya persaingan yang tengah dihadapi CV. Nida Food ditengah bermunculannya produsen-produsen rumahan yang memiliki produk yang serupa. Dengan Demikian peningkatan kinerja merupakan hal yang harus dilakukan agar CV.Nida Food mampu bertahan dan unggul dalam persaingan bisnis.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi. Gaya kepemimpinan transformasional dipilih karena nilai mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional menurut Mondiani adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para

pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Sedangkan kompensasi dipilih sebagai variabel dalam penelitian ini karena kompensasi merupakan faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkat kinerja. Hal ini dapat terjadi karena kompensasi berhubungan langsung dengan pendapatan yang diterima karyawan untuk mencukupi kebutuhan pribadinya.

Selain hal yang di jelaskan diatas, pemilihan gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi sebagai variabel dilakukan karena terjadi *research gap* atau ketidak-konsistenan hasil penelitian-penelitian terdahulu. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian-penelitian sebagai berikut:

Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
Sundi (2013)	<i>Effect of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Employee Performance on Konawe Education Departement ar Southeast Sulawesi Proviencie</i>	Gaya Kepemimpinan transformasional	ada hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,00 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.
Ilham Thaief, Aris B, Priyono dan Mohamad Syafi'I	<i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (</i>	Kompensasi	Menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja

(2015)	<i>Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang</i>		karyawan dengan koefisien korelasi 0,006 dengan nilai signifikansi 0,05
Marline Marked dan Amiartuti (2009)		Gaya kepemimpinan transformasional	menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi 0,898 dengan nilai signifikansi 0,05
Mediana Juniarti (2014)		Kompensasi	menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja dengan koefisien korelasi 0,063 dan nilai signifikansi 0,05

Berdasarkan *fenomena gap* dan *research gap* yang terkait, maka peneliti melakukan studi empiris dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Nida Food Wonosobo)”**

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasar hasil wawancara dengan pihak HRD CV. Nida Food mengalami masalah yang tengah dihadapi yaitu terjadi peningkatan jumlah barang yang diretur oleh para reseller dan konsumen dikarenakan produk mengalami kerusakan dan kualitas produk yang menurun. Hal ini dapat terjadi dikarenakan kurang maksimalnya penanganan bahan baku oleh para karyawan, sehingga kualitas produk yang dihasilkan menurun dan cepat rusak. Selain itu terdapat ketidakkonsistenan hasil dari penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan juga menjadi landasan penelitian ini dilakukan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan CV. Nida Food?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Nida Food?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti yang empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas , maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Nida Food.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Nida Food.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **A. Bagi Instansi**

1. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan bagi pemimpin dalam menentukan keputusan – keputusan strategik dalam mencapai tujuan.
2. Memberikan sumbangan informasi dalam perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia
3. Memberikan tambahan informasi penelitian tentang kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi.

#### **B. Bagi Pembaca**

1. Penelitian ini menjadi sarana untuk menambah wawasan dan menjadi kesempatan bagi Pamila Nashafa untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dari pendidikan..
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh dikemudian hari

## **1.4. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini adalah bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian ini dan beberapa tinjauan tentang penelitian terdahulu.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini membahas variabel dan definisi operasionalnya, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjabarkan deskripsi objek penelitian analisis data dan pembahasan yang dilakukan.

### **BAB V : PENUTUP**

Sebagai bab terakhir, penutup berisikan kesimpulan – kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian , keterbatasan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.