

Eky Dwi Relita Jayanti

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa. ekyrelita@gmail.com

Much. Riyadus Solichin, S.E.,M.M.

Universitas Putra Bangsa.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pemasaran KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen yang berjumlah 32 orang dengan teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner yang didasarkan pada Skala Likert. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for windows versi 22.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 61,2%.

Kata Kunci: kompensasi, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to examine the effect of compensation, transformational leadership, and job satisfaction on the performance of marketing employees of KSP Tunggal Karya, Kebumen Branch. The population in this study were employees of the marketing department of KSP Tunggal Karya, Kebumen Branch, totaling 32 people with the sampling technique carried out using saturated samples. Data collection techniques by distributing questionnaires based on a Likert Scale. The analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear analysis, and coefficient of determination. The data processing tool used is SPSS for windows version 22.0. The results of this study indicate that: the compensation variable has a significant effect on employee performance, the transformational leadership variable has a significant effect on employee performance, and the job satisfaction variable has a significant effect on employee performance. Simultaneously, the variables of compensation, transformational leadership, and job satisfaction have a significant effect on employee performance with a coefficient of determination is 61.2%.

Keywords : *compensation, transformational leadership, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan dan perkembangan organisasi dalam mencapai tujuan salah satunya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang baik dan bertanggung jawab sesuai dengan tugas dan pekerjaannya masing-masing akan memudahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu penting bagi organisasi untuk mengatur sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dapat bekerja dengan maksimal agar dapat mencapai tingkatan hasil yang organisasi harapkan.

KSP Tunggal Karya merupakan salah satu usaha yang bergerak pada sektor jasa dan asuransi dengan salah satu

cabangnya berada di Kabupaten Kebumen. KSP Tunggal Karya merupakan perusahaan yang menyediakan berbagai macam layanan jasa khususnya layanan jasa finansial (*saving* dan *funding*) bagi anggotanya. Sebagaimana perusahaan lain, pada perkembangannya KSP Tunggal Karya harus dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kerjanya. Hal ini bertujuan untuk mempertahankan kepercayaan yang telah diberikan oleh masyarakat. Namun pada prakteknya, tujuan tersebut perlu didukung dengan pemanfaatan sumber daya yang tepat sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

Sayd *et al*, (2016) dalam Nasution (2018) berpendapat bahwa proses kinerja perusahaan bisa dikatakan berhasil apabila telah mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya atau beril dalam jangka waktu tertentu. Selanjutnya, dijelaskan bahwa saat ini era manajemen telah berubah menjadi era manajemen berbasis kinerja (*performance based management*) yang berfokus kepada pengukuran hasil (*outcome*), sehingga tidak hanya tentang pengukuran masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Dengan kata lain, manajemen puncak harus mampu ,mengarahkan perusahaan untuk berorientasi pada hasil (*result oriented management*).

Beberapa tahun terakhir, kinerja KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen ditemukan adanya indikasi penurunan. Hal ini dapat dilihat dari adanya pencapaian hasil (realisasi) yang tidak sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. Berikut data pencapaian kinerja KSP Tunggal Karya selama 3 tahun terakhir. Berikut data pencapaian kinerja KSP Tunggal Karya selama 3 tahun terakhir.

Tabel I-1
Pencapaian Target Nasabah KSP Tunggal Karya
Cabang Kebumen Tahun 2019-2021

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2019	1.300	1.185 Nasabah	91,2%
2020	1.200	1.143 Nasabah	95,2%
2021	1.200	1.058 Nasabah	88,2%

Berdasarkan tabel 1-1, dapat dilihat bahwa KSP Tunggal Karya tidak dapat mencapai target setiap tahunnya dengan realisasi juga tidak berubah secara signifikan. Pada tahun 2019, target yang diharapkan sejumlah 1.300 nasabah dan realisasi hanya mencapai 1.185 (91,2%). Tahun 2020 target diturunkan menjadi 1.200 nasabah dan realisasinya mencapai 1.143 (95,2%). Selanjutnya, tahun 2021 target ditetapkan sama dengan tahun sebelumnya namun capaian realisasi juga menurun menjadi 1.058 (88,2%) nasabah dari tahun sebelumnya. Penurunan capaian realisasi dari target tentunya dibarengi dengan penurunan keuntungan/laba yang diperoleh perusahaan. Hal ini dapat berdampak buruk bagi keberlangsungan perusahaan jika terjadi secara berkelanjutan mengingat beban biaya operasional perusahaan yang tinggi.

Kinerja karyawan merupakan sinergi dari berbagai macam faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi (Wirawan, 2009). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang/barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009). Adanya kesejahteraan yang layak tentunya menjadi harapan bagi semua karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai akan memotivasi karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga dapat menghasilkan tingkat kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Selain faktor kompensasi, kepemimpinan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena keberhasilan/kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas

kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diberi tugas memimpin organisasi (Siagian, 2002). Adanya kepemimpinan yang baik tentunya akan memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan yang baik diantaranya peka terhadap kebutuhan karyawan, inisiatif, kreatif dalam menemukan ide baru dan mampu menyelesaikan permasalahan, serta memiliki gaya komunikasi efektif dengan bawahan. Karakteristik ini merupakan cerminan dari kepemimpinan transformasional (Kartikaningdyah dan Utami, 2017).

Penelitian Chandraningtyas *et al*, (2013) menemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan salah satunya adalah kepuasan kerja. Adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentu akan berdampak kepada kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan. Ada perbedaan yang mendasar antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak memiliki kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki catatan-catatan yang lebih baik dan taat kepada peraturan serta biasanya memiliki prestasi yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan (Indrawati, 2013).

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk meneliti; (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pemasaran KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen, (2) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pemasaran KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen, (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pemasaran KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen, dan (4) Apakah kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pemasaran KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Menurut Robbins (2008) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Indikator kinerja (Burhanudin dan Suryanto, 2021) terdiri dari: target, ketepatan waktu, kesalahan kerja, dan ketelitian.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009). Menurut Handoko (2008), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi meliputi imbalan finansial dan non finansial serta tunjangan yang diterima oleh para

karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Menurut Sinambela (2016), indikator untuk mengukur kompensasi adalah: gaji, bonus, dan sumbangan kesehatan

Kepemimpinan Transformasional

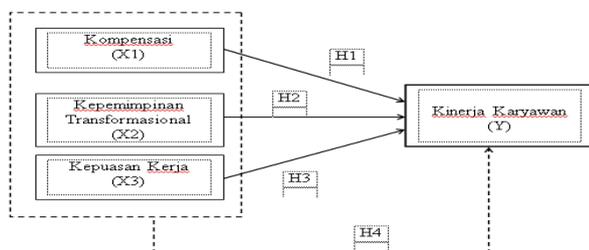
Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan visi organisasi (Wuradji, 2008). Menurut Salain (2014) kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal, inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual. Indikator kepemimpinan transformasional menurut Wijayanto (2012) adalah: *Idealized influence, Inspirational motivation, Intellectual stimulation, dan Individualized consideration*

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2013). Menurut Keither dan Kinicki (2005), kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya atau tidak puas dengan salah satu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Indikator kepuasan kerja (Luthan, 2006) yaitu: Pekerjaan yang dapat memberikan tantangan, kenyamanan dan pekerjaan yang menarik, Kesempatan promosi, Pengarahan dan pengendalian, Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan, dan Fasilitas

KERANGKA TEORITIS

Penelitian terdahulu menemukan bahwa kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga kerangka teoritis penelitian digambarkan sebagai berikut:



Hipotesis

Hipotesis penelitian yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Kompensasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen
- H2 : Kepemimpinan transformasional diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen

- H3 : Kepuasan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen
- H4 : Kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja diduga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen.

METODE PENELITIAN

Variabel pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (X), yaitu; kompensasi (X₁), kepemimpinan transformasional (X₂), kepuasan kerja (X₃) dan satu variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pemasaran KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh.

Alat pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner. Pemberian skor pada kuisioner menggunakan 5 point Skala Likert yang bermakna: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas), uji hipotesis (Uji t dan Uji F), dan koefisien determinasi.

Teknik Analisis Data

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2010:206). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yang bernama SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 22.

Alat Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi dan analisis jalur. Lalu data statistik didapatkan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 22.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji instrumen validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pengukuran dalam kuisioner dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini didasarkan pada hasil uji validitas r_{hitung} untuk semua item pengukuran variabel $> r_{tabel}$ (0,3494) untuk DB 30 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, sedangkan hasil uji instrumen reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel dengan nilai Alpha Cronbach dari keempat variabel $> 0,6$.

Uji Multikolinieritas

Tabel IV-10
Hasil Uji Multikolinieritas

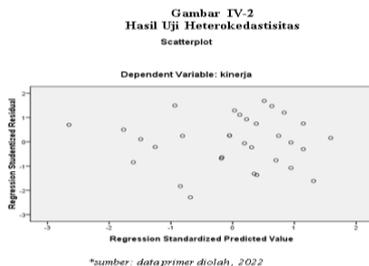
Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	kompensasi	.554	1.804
	kepemimpinan transformasional	.585	1.709
	kepuasan kerja	.709	1.411

a. Dependent Variable: kinerja

*sumber: data primer diolah, 2022

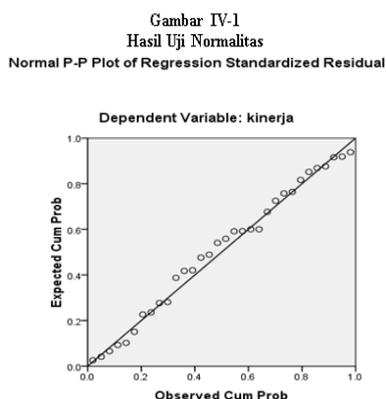
Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa data bebas gejala multikolinieritas. Hal ini didasarkan pada hasil *Collinearity Statistics* yang menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel kompensasi (0,554), kepemimpinan transformasional (0,585), dan kepuasan kerja (0,709) berada di atas 0,10 (10%) dan nilai VIF variabel kompensasi (1,804), kepemimpinan transformasional (1,709), dan kepuasan kerja (1,411) berada di bawah 10.

Uji Heterokedastisitas



Hasil uji heterokedastisitas juga menunjukkan bahwa data bebas heterokedastisitas. Hal ini didasarkan pada hasil scatterplot dengan bulatan-bulatan kecil yang tidak memiliki suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak terdapat pola yang jelas, sehingga disimpulkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Uji Normalitas



Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini didasarkan pada gambar plot normalitas yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar/mendekati dan mengikuti garis diagonal. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah asumsi klasik pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hipotesis pertama menyatakan bahwa kompensasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pemasaran di KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen. Hasil uji hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel kompensasi sebesar (2,170) lebih besar dari t_{tabel} (2,048) dan tingkat signifikansi (0,039) kurang dari 0,05. Hal ini bermakna bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pemasaran di KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen. Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan pemasaran KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal sebagai bentuk *feedback* atas kompensasi yang telah diberikan perusahaan. Hal ini terjadi karena adanya hubungan saling menguntungkan satu sama lain. Perusahaan mengharapkan capaian kinerja terbaik dari karyawannya agar memperoleh keuntungan sebanyak-banyaknya sementara karyawan mengharapkan tujuan personalnya juga terpenuhi sehingga dapat mencukupi kebutuhan karyawan itu sendiri. Ketika tujuan tersebut tercapai, maka hal ini akan memberikan dampak positif kepada semua pihak. Karyawan akan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuannya dan perusahaan tentunya akan mencapai tujuan organisasinya ketika karyawan mampu mencapai tingkatan kinerja yang diharapkan/ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawannya juga semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Monika dkk (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Hipotesis kedua menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pemasaran KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen. Hasil uji hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel kepemimpinan transformasional (2,395) lebih besar dari t_{tabel} (2,048) dan tingkat signifikansi (0,024) kurang dari 0,05. Hal ini bermakna bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pemasaran KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen. Adanya gaya kepemimpinan transformasional yang baik seperti responsif terhadap segala perubahan baik internal

maupun eksternal, aktif memberi dukungan positif kepada karyawan, berusaha memahami karakteristik karyawan melalui pendekatan personal dan lain sebagainya akan membuat karyawan pemasaran merasa dibutuhkan dan dihargai keberadaannya sehingga karyawan pemasaran akan berusaha bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin mereka. Perilaku manajer tersebut akan mempengaruhi persepsi karyawan tentang kualitas kepemimpinan yang ada dalam perusahaan. Jika karyawan memiliki persepsi yang baik atas kepemimpinan manajer, maka karyawan tentunya akan berusaha mencapai tujuan yang diharapkan manajer. Ketika visi-misi manajer tercapai, maka tujuan organisasi tentunya juga akan tercapai.

Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diberikan pemimpin/manajer KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen maka kinerja karyawan pemasarannya juga semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parlindungan, Farisi, & Nurhayati (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepuasan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pemasaran di KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen. Hasil uji hipotesis dari penelitian ini menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel kepuasan kerja (2,208) lebih besar dari t_{tabel} (2,048) dan tingkat signifikansi (0,036) kurang dari 0,05. Hal ini bermakna bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pemasaran di KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen. Adanya perasaan puas yang diperoleh karyawan pemasaran KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi positif kepada perusahaan dalam bentuk kinerja yang baik sebagai imbal balik atas kepuasan yang karyawan terima. Karyawan pemasaran yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berusaha untuk mencapai setiap target yang ditetapkan bahkan dapat mencapai titik sukarela untuk menerima semua tugas yang diberikan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang merasa nyaman dan senang tidak akan memandang pekerjaannya sebagai beban, melainkan tantangan yang optimis untuk bisa diselesaikan. Selain itu, kepuasan yang dirasakan tersebut akan memberikan dorongan secara psikologis sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik agar tidak mengecewakan perusahaan. Ketika karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas/pekerjaan yang diberikan perusahaan, hal ini berarti perusahaan telah berhasil mencapai tujuan organisasinya.

Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pemasaran di KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen, maka kinerja karyawannya akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basri dan Rauf

(2021) serta penelitian dari Parlindungan, Farisi, & Nurhayati (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis keempat menyatakan bahwa kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja diduga secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pemasaran di KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen. Hasil uji hipotesis secara simultan dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 17,267 lebih besar dari F_{tabel} (2,91) dan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hal ini bermakna bahwa kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pemasaran di KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen.

PENUTUP

SIMPULAN

1. Pengujian variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan, yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pemasaran di KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen.
2. Pengujian variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pemasaran di KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen.
3. Pengujian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pemasaran di KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen.
4. Pengujian variabel kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama menunjukkan hasil yang signifikan, yang berarti bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pemasaran di KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen

KETERBATASAN

Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan hanya terbatas pada faktor kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Keterbatasan lainnya adalah penelitian ini hanya meneliti kinerja karyawan bagian pemasaran di KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen sehingga membatasi untuk menggeneralisasi hasil. Hasil penelitian ini dapat saja berbeda

dengan hasil penelitian kinerja karyawan pada tempat kerja yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanudin dan Iyan T. Suryanto. 2021. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi". *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. XII, No 2 diakses pada tanggal 02 April 2022
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol.100-125.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 21*, Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gilley Ann, Jerry W Gilley, Heather S McMillan. 2009. "Organizational Change: Motivation, Communication, and Leadership Effectiveness". *Performance Improvement Quarterly*. Hoboken: Vol. 21, Iss. 4. Pg. 20 of 75. Diakses pada tanggal 02 April 2022
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Denpasar: Astabrata Bali.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Statistik Ekonometrika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatch, E dan Farhady, H. 1981. *Research Design and Statistics for Applied Linguistics*. Teheran: Rahnama Publications.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Indrawati, A. D. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar". *Managemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), pp. 135–142. Diakses pada tanggal 06 April 2022
- Jewell, L.N, & Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Jakarta: Arcan
- Kartikaningdyah, E. dan Utami, N. K. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB)". *Journal of Business Administration*, 1(2), pp. 110–123. Diakses pada tanggal 08 April 2022
- Keither, Robert dan Kinicki Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi X*. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, A.A., Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Aida Vitalaya Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nasution, M. I. 2017. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative". *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), pp. 407–428. Diakses pada tanggal 10 April 2022
- _____. (2018) "Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *The National Confernces Management And Business (NCMAB)*, 7(3), pp. 425–439. Diakses pada tanggal 10 April 2022
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coutler. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Alih Bahasa: Halida, Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2002. *Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Elex media Komputindo
- 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)*, No. 19, Vol. 1, 1-117. Diakses pada tanggal 15 April 2022
- Sayd, G. A., Gana, F. and Kase, P. 2016. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja Kantor Pertanahan Rote Ndao". *Jurnal Ilmu Sosial dan*

Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
(Studi Pada Karyawan Pemasaran KSP Tunggal Karya Cabang Kebumen)

- Ilmu Politik, 19(3), pp. 264–274. Diakses pada tanggal 12 April 2022
- Suradji, G., & Martono, E. 2014. *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka Reka Cipta
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran: Falsafah, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Singarimbun, M & Effendi, S. 2009. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2000. *Basis Pengambilan Keputusan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- _____. 2001. *Basis Pengambilan Keputusan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Soedjono. 2000. *Strategi Sumber Daya Manusia, Vol 4 No 4*. Bandung: Alfabeta
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Torang, S. 2012. *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Wahjosumidjo. 2007. *Studi Peran Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wijayanto, D. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wursanto. 1990. *Pola Kepemimpinan Yang Efektif*. Jakarta : Rinneka Cipta
- Wuradji. 2008. *The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)*. Yogyakarta: Gama Media
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Prehalindo