

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA**

KARYAWAN PT.COATES HIRE PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH :

PUTRI SARI SINAGA

185210952

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.COATES HIRE PEKANBARU

OLEH:

PUTRI SARI SINAGA

185210952

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada PT Coates Hire Pekanbaru. Populasi pada penelitian ini sebanyak 41 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga semua populasi dijadikan 41 orang. Jenis dan sumber data adalah data primer dan sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu uji regresi linear berganda, uji f dan Determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Coates Hire Pekanbaru. Tingkat hubungan antara kedua variabel pada kategori kuat, yang berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sudah baik.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Financial dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

***THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND
FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE SATISFACTION OF PT.
COATES HIRE PEKANBARU***

By:

PUTRI SARI SINAGA

185210952

Faculty of Economics and Business

Islamic University of Riau Pekanbaru

This study aims to determine the effect of transformational and financial compensation on job satisfaction at PT Coates Hire Pekanbaru. The population in this study were 41 employees. Sampling used the census method so that all the population was made up of 41 people. The types and sources of data are primary and secondary data, while the data collection techniques use observation, questionnaires and interviews. Data analysis used in this research is multiple linear regression test, f test and determination (R²). The results of this study indicate that transformational leadership and financial compensation have a positive and significant effect on job satisfaction at PT Coates Hire Pekanbaru. The level of relationship between the two variables in the strong category, which means the ability of the independent variable to explain the dependent variable is good.

Keywords: Transformational Leadership, Financial Compensation And Employee Satisfaction

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
KATA PENGANTAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian	11
1.3.1 Tujuan Penelitian	11
1.3.2 Manfaat Penelitian	11
1.4 Sistematika Penelitian	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	14
2.1 Kepemimpinan Transformasional	14
2.1.1 Pengertian kepemimpinan Transformasional	14
2.1.2 Dimensi Kepemimpinan Transformasional	15
2.1.3 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional	18
2.2 Kompensasi Finansial	20
2.2.1 Pengertian Kompensasi	20
2.2.2 Dimensi Dan Indikator Kompensasi	21
2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial	23
2.2.4 Tujuan Kompensasi	25
2.2.5 Sistem Pemberian Kompensasi	26
2.3 Kepuasan Kerja	27
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	27
2.3.2 Dimensi Kepuasan Kerja	29
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mengukur Kepuasan Kerja	30

2.3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja	32
2.4 Penelitian Terdahulu	33
2.5 Kerangka Pemikiran	35
2.6 Hipotesis Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Lokasi Penelitian.....	37
3.2 Operasional Variabel	37
3.3 Populasi Dan Sampel.....	39
3.3.1 Populasi	39
3.3.2 Sampel.....	39
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	39
3.4.1 Data Primer.....	39
3.4.2 Data Sekunder	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5.1. Wawancara	40
3.5.2 Studi Kepustakaan.....	40
3.6 Teknik Analisis Data	40
3.6.1 Partial Least Square (PLS).....	44
3.6.1.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Models</i>).....	44
3.6.1.2 Analisis Model Pengukuran (<i>Inner Models</i>)	44
3.6.2 Uji Hipotesis.....	44
3.6.2.1 Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>).....	45
3.6.2.2 Pengaruh tidak langsung (<i>Indirect Effect</i>)	45
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	46
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	46
4.2 Visi,Misi Dan Nilai Perusahaan.....	49
4.2.1 Visi Perusahaan	49
4.2.2 Misi Perusahaan.....	49
4.3 Nilai- Nilai Perusahaan.....	49
4.4 Struktur Organisasi PT. Coates Hire Pekanbaru.....	49
4.5 Uraian Jabatan.....	50
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52

5.1 Karakteristik Responden.....	52
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia	52
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	54
5.2.1 Variabel Kepemimpinan Transformasional	54
5.2.2 Variabel Kompensasi Finansial.....	61
5.2.3 Variabel Kepuasan Kerja.....	70
5.3 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas.....	88
5.3.1 Uji Validitas.....	89
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	91
5.4 Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (Inner Model)	92
5.4.1 R- Square (R^2)	92
5.4.2 f-Square	93
5.5 Menilai Outer Model (Model Pengukuran) .. Error! Bookmark not defined.	
5.5.1 Mengevaluasi Validitas	94
5.5.2 Mengevaluasi Reliability	95
5.6 Pengujian Hipotesis	96
5.7 Pembahasan Hasil Analisis Data	98
5.7.1 Kepemimpinan Transformasional Tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	98
5.7.2 Kompensasi Finansial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	100
5.7.3 Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	101
BAB VI PENUTUP	102
6.1 Kesimpulan	102
6.2 Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN.....	108



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Coates Hire Pekanbaru Tahun 2021	7
Tabel 1.2 Data Penyewaan Dari PT.Coates Hire Pekanbaru Tahun 2018-2020.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	37

Tabel 5.1 Tingkat Usia PT.Coates Hire Pekanbaru	53
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin PT. Coates Hire Pekanbaru....	53
Tabel 5.3 Pemimpin Memberikan Motivasi.....	54
Tabel 5.4 Pemimpin Merupakan Role Model	55
Tabel 5.5 Pemimpin Merupakan Role Model	55
Tabel 5.6 Pemimpin Membangkitkan Antusiasme	56
Tabel 5.7 Pemimpin Bersemangat Untuk Mendengarkan Ide	56
Tabel 5.8 Pemimpin Berupaya Meningkatkan Pengembangan Diri	57
Tabel 5.9 Pemimpin Berusaha Mengerti Keinginan Karyawan.....	57
Tabel 5.10 Pemimpin Peduli Terhadap Karir Karyawan	58
Tabel 5.11 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Tranformasional	59
Tabel 5.12 Gaji Atau Upah Yang Diterima Sudah Memenuhi Kebutuhan Sehari- hari.....	61
Tabel 5.13 Bonus Dan Insentif Yang Diterima Sudah Memenuhi Kebutuhan Sehari-hari.....	62
Tabel 5.14 Tunjangan-Tunjangan Yang Diterima Sudah Memenuhi Kebutuhan Sehari-hari.....	62
Tabel 5.15 Motivasi Dan Semangat Kerja Terpacu Dengan Gaji Yang Saya Terima	63
Tabel 5.16 Merasa Aman Dengan Adanya Asuransi Yang Diberikan	64
Tabel 5.17 Perusahaan Memberikan Bonus Secara Adil Kepada Karyawan	64
Tabel 5.18 Merasa Aman Dengan Adanya Asuransi Yang Diberikan	65
Tabel 5.19 Uang Pensiun Diberikan Kepada Karyawan Yang Akan Mengakhiri Jabatan.....	66
Tabel 5.20 Pemimpin Memberikan Peluang Yang Sama Dalam Pengakuan Atas Prestasi Karyawan.....	66
Tabel 5.21 Perusahaan Tempat Saya Bekerja Menyediakan Fasilitas Yang Mendukung Dan Lingkungan Kerja Yang Kondusif	67
Tabel 5.22 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Financial.....	68
Tabel 5.23 Pekerjaan Sesuai Harapan	70
Tabel 5.24 Mendapat Kesempatan Untuk Terus Belajar	71
Tabel 5.25 Tertarik Dengan Pekerjaan Yang Saya Kerjakan Saat Ini	72
Tabel 5.26 Pekerjaan Sesuai Dengan Pendidikan Dan Pengalaman Kerja.....	72
Tabel 5.27 Kebutuhan Sosial Saya Sudah Terpenuhi Dari Gaji Yang Saya Dapatkan	73
Tabel 5.28 Penghasilan Sudah Mencukupi Kebutuhan Hidup.....	74
Tabel 5.29 Gaji Sudah Susai Dengan Standart	74
Tabel 5.30 Pekerjaan Saat Ini Dapat Mencukupi Kebutuhan Hidup Sehari-hari .	75
Tabel 5.31 Merasa Puas Atas Promosi Yang Diberikam Oleh Perusahaan.....	75
Tabel 5.32 Merasa Semangat Dalam Menjalankan Pekerjaan.....	76

Tabel 5.33 Merasa Puas Dengan Pekerjaan Yang Saya Jalankan Karena Banyak Kemajuan Untuk Organisasi	77
Tabel 5.34 Senang Dengan Penilaian Untuk Promosi Berdasarkan	77
Tabel 5.35 Senang Dengan Promosi (Kenaikan Jabatan) Sering Terjadi Di Perusahaan.....	78
Tabel 5.36 Bekerja Secara Baik Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Menjadi Tanggung Jawab.....	79
Tabel 5.37 Memenuhi Tanggung Jawab Pekerjaan Yang Diberikan.....	79
Tabel 5.38 Pemimpin Selalu Memberikan Dukungan Teknis Kepada Karyawan	80
Tabel 5.39 Pemimpin Memantau Cara Kerja Saya Apakah Sudah Sesuai SOP...	81
Tabel 5.40 Merasa Puas Dengan Pengawasan Yang Dilakukan Pemimpin	81
Tabel 5.41 Rekan Sekerja Yang Membantu Pekerjaan.....	82
Tabel 5.42 Bekerja Dengan Rekan Kerja Yang Memiliki Motivasi Kerja Yang Tinggi	82
Tabel 5.43 Senang Bekerja Dengan Rekan Kerja Yang Memiliki Motivasi Kerja Yang Tinggi	83
Tabel 5.44 Senang Bekerja Dengan Rekan Kerja Yang Dapat Menciptakan Suasana Kerja.....	84
Tabel 5.45 Senang Bekerja Dengan Rekan Kerja Yang Saling Membantu Menyelesaikan Pekerjaan.....	84
Tabel 5.46 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja.	85
Tabel 5.47 Hasil Uji Validitas (<i>Discriminant Validity</i>)	89
Tabel 5.48 Hasil Uji Reliabilitas.....	91
Tabel 5.49 <i>R- Square Adjusted</i>	93
Tabel 5.50 <i>f-Square</i>	94
Tabel 5.53 <i>Outer Loading (Measurement Model)</i>	94
Tabel 5.54 <i>Cronbach Alpha & Composite Reliability</i>	96
Tabel 5.55 Pengujian Hipotesis.....	96
Tabel 5.56 Pengujian Hipotesis.....	97
Tabel 5.57 <i>R- Square Adjusted</i>	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi PT. Coates Hire Pekanbaru.....	50



DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner	Lampiran 1
Tabulasi Kuesioner.....	Lampiran 2
Hasil Olah Data SEM-PLS 3.0, 2022.....	Lampiran 3
Dokumentasi Peneliti	Lampiran

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT, sebab rahmat dan karunia-Nya jugalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu shalawat beriringan salam juga dikirimkan kepada rasul junjungan alam yakni Baginda Muhammad SAW yang telah mengantarkan umatnya dari alam kegelapan sampai generasi yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Coates Hire Pekanbaru”**.

Adapun maksud dan tujuan penulis skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak melibatkan berbagai pihak yang telah membimbing dan membantu penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Ibu Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Dekan I, Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si selaku Wakil Dekan II, Dr. H. Zulhelmi M. Hatta

- SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
 5. Bapak Awliya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
 6. Ibu Prof. H. Sri Indrastuti selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan saran serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
 7. Bapak Dani Pratama dan Dosen selaku staff pengajar serta staff Karyawan/i tata usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajar ilmu selama berkuliah.
 8. Teristimewa kepada orang tua saya yang sangat saya cintai dan sayangi ibu Ennike Sari Siallagan dan Bapak Oskar Sinaga yang selalu menyemangati peneliti agar mampu menyelesaikan skripsi tepat waktu serta memberikan dukungan baik secara materil maupun non material sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
 9. Ketiga abang kandung peneliti Okto Reslinon P Sinaga S.Adm , Hengki Pernndo Sinanga S.Agr dan Dedek Hartado Sinaga S.H yang selalu memberi semangat agar skripsi peneliti cepat selesai.
 10. Keluarga besar yang selalu memberi semangat kepada penulis Uwo,Tante,Tulang,Udak,Abang sepupu dan Sepupu peneliti.

11. Sahabat-sahabat peneliti Dena, Dela, Avi, Ragil, Nazla, Aan dan masih banyak lagi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang bersedia menjadi tempat berkeluh kesah peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman seangkatan Ekonomi Manajemen yang selalu bersama peneliti saat dikampus yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih telah berjuang bersama berpartisipasi dalam susah senang selama kuliah berlangsung.
13. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for all doing this hard work. I wanna thank me for never quitting. I wanna thank me for just being me at all time.*

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh sebab itu peneliti mengharapkan saran dari semua yang ingin memberikan saran maupun kritik demi perkembangan yang lebih baik untuk peneliti. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan bagi pihak-pihak yang membaca. Pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, aamiin ya rabbal a'lamin.

Pekanbaru, Maret 2022

Penulis

PUTRI SARI SINAGA

NPM. 185210952

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk bisa beroperasi seefektif serta seefisien mungkin untuk mencapai tujuan organisasi, sebab pertumbuhan serta perkembangan perekonomian khususnya di Indonesia semakin pesat dan persaingan antar pengusaha pula semakin ketat. Disinilah kiprah seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi disamping sumber daya manusia yang ada.

Menurut Herman Sofyandi dalam R. Supomodan Eti Nurhayati (2018:6). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif serta efisien.

Sumber daya manusia yang dimaksud ialah karyawan serta orang-orang yang terlibat dengan perusahaan. Kemampuan serta keterampilan yg mereka miliki bisa memilih sejauhmana pencapaian yang akan terjadi bisa mereka sinkronkan dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Murty et al., 2012).

Untuk menghadapi persaingan tadi, perusahaan dituntut untuk menaikkan kinerja perusahaan di seluruh aspek perusahaan, baik aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek produksi, juga aspek sumber daya manusia (Sukmawati, 2008).

Shadare et al. (2009) berkata harus terdapat bentuk sikap yang tepat dari seseorang pemimpin untuk menaikkan kinerja karyawan. Kemungkinan bisa ditinjau dari segi peran pemimpin serta kemampuan mereka untuk mencapai kinerja yang efektif dari orang lain. Gibson et al. (1996) mendefinisi kepemimpinan sebagai suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk orang-orang mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi ataupun untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan visi, mengembangkan strategi dan menggunakan kekuasaannya untuk mempengaruhi bawahan sesuai dengan yang diinginkan organisasi, Juga harus dapat menciptakan iklim organisasi dimana seseorang merasa bebas namun bertanggung jawab. Seorang pemimpin yang mampu melakukan perubahan-perubahan didalam organisasi yang dipimpinya untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi serta dapat memuaskan bawahan, sangat diperlukan oleh suatu organisasi.

Model kepemimpinan transformasional di yakini akan mengarahkan pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui *Idealized Influence (Charisma), Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation*

dan *Individualized Consideration* (Bass & Avolio, 1990) pada Syahrir Natsir (2006). Dimana keempat cara tersebut adalah merupakan dimensi dan juga karakteristik dari model kepemimpinan transformasional itu sendiri. Pada dasarnya esensi kepemimpinan transformasional adalah *Sharing Of Power* yang melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan.

Gaya kepemimpinan transformasional yaitu dimana pemimpin memberikan perhatiannya kepada masalah yang dihadapi oleh para karyawannya serta kebutuhan pengembangan dari masing-masing karyawannya dengan cara memberikan semangat (Wahjosumidjo, 2003:278). Hasil penelitian yang dilakukan Yang et al. (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Kepemimpinan transformasional membuat karyawan menghormati, mengkomunikasikan secara efektif visi dan misi organisasi yang dipimpinnya juga memberikan spirit kepada karyawan dan pimpinan memberikan solusi atas masalah yang terjadi mendorong bawahan untuk inovatif dan kreatif dalam memecahkan masalah.

Islam juga memandang bagaimana sebuah kepemimpinan sebagaimana yang tertuang dalam alquran QS Al-Hadid: 25

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ
لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ
وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ ﴿٢٥﴾

Artinya : Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa.

Dari kutipan surah Al-Hadid ayat 25 tersebut dapat kita lihat bagaimana islam memandang kepemimpinan transformasional, yaitu bagaimana seseorang atau sesuatu dapat bermanfaat untuk orang lain.

Selain faktor kepemimpinan, Perusahaan juga wajib lebih memperhatikan kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan pada karyawan baik berupa uang ataupun penghargaan. Sistem kompensasi yang adil serta sinkron bisa menaikkan motivasi, kepuasan serta kontribusi karyawan pada perusahaan (Sari, 2009). Moyes et al. (2006); Edward and Toeh (2009) beropini bahwa asal utama kepuasan kerja ialah pemberian gaji yang adil serta merata.

Bagi karyawan pemberian kompensasi ialah hal yang sangat penting sebab besar atau kecilnya kompensasi yang diterima mencerminkan hasil kerja mereka (Djati et al. 2003). Kompensasi bukan hanya berupa uang atau gaji tetapi bisa berupa penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja keras karyawan untuk menunjang dan menaikkan kepuasan serta kinerja (Nawawi, 2011:316). Erbasi and Arat, (2012) menemukan bahwa perilaku terhadap insentif keuangan mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap kepuasan kerja dari pada perilaku terhadap insentif

non keuangan. Yensi (2010) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan.

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi (Simamora, 2006). Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.

Kepuasan kerja ialah faktor yang mendorong karyawan untuk lebih giat bekerja sehingga bisa menaikkan hasil kerja mereka (Suwardi et al., 2011). Kepuasan kerja didefinisikan menjadi suatu perilaku positif yang menyangkut penyesuaian diri karyawan terhadap situasi kerja atau pekerjaannya (Robbins serta Judge, 2008:99). Kepuasan kerja pada penelitian ini ialah suatu perilaku positif juga negatif dari karyawan terhadap situasi serta kondisi pekerjaan yg berhubungan dengan imbalan yg diterimanya. Saat seorang merasa puas atas pekerjaannya tentu berusaha lebih giat untuk menyelesaikan pekerjaannya (Johan, 2002).

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang memiliki daya tarik, kesempatan untuk belajar dan mencintai pekerjaannya. Gaji juga termasuk faktor pendukung Kepuasan kerja

dimana karyawan dapat memenuhi kebutuhan finansial, kebutuhan fisik, dan kebutuhan social. Ada juga promosi jabatan dimana promosi jabatan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan membuat prestasi kerja.

Kepuasan kerja dalam islam dibahas dalam Alqur'an surah At-Taubah Ayat 59:



وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسَيْرِ اللَّهِ عَلَيْكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“ Dan katakanlah:” bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105)

Ayat tersebut menjelaskan tentang kaitan apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecematan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Coates Hire Pekanbaru merupakan PT yang bergerak dibidang jasa rental alat berat yang didirikan pada tahun 2016, berada di Jl.Lintas Sumatera,Sri Meranti, Kec. Rumbai Kota Pekanbaru. PT. Coates Hire Pekanbaru adalah salah satu perusahaan badan usaha milik swasta (BUMS) atau

yang bergerak di bidang jasa rental alat berat *Exacator, Material Handling, Access Equipment, dan Pumps*. Selain menyewakan alat berat PT. Coates Hire juga menjual berbagai alat pendukung kinerja *client* seperti *Power Genetarion, Air Compressor, dan Lighting Tower*.

Dengan adanya pengoperasian alat-alat berat di perusahaan ini, membuat para karyawan harus memiliki tenaga dan kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, disiplin, bertanggung jawab dan ulet. Karyawan juga selalu membutuhkan motivasi dan arahan untuk lebih baik lagi agar dapat menyesuaikan diri dalam pekerjaan agar karir karyawan semakin baik kedepannya. Berdasarkan hasil pra survey yang penulis lakukan kepada Bapak Meirizal selaku admin Operasional diketahui bahwa PT Coates Hire memiliki mitra yang cukup banyak dan memiliki pengalaman kerja yang baik. Berikut adalah data karyawan PT.Coates Hire Pekanbaru pada tahun 2021:

Tabel 1.1
Data Karyawan PT Coates Hire Pekanbaru Tahun 2021

Sumber : PT. Coates Hire Pekanbaru (2021)

NO	Bagian-bagian kerja karyawan	Jumlah Karyawan
1.	Brach Manager	1
2.	Finance	2
3.	Sales	16
4.	Admint Operation	1
5.	Supervisor	2
6.	BDM Oil&Gas	4
8.	Mekanik	14
10.	Satpam	3
	JUMLAH	41

Dari Tabel 1.1 Diketahui bahwa jumlah karyawan yang terdapat pada PT.

Coates Hire Pekanbaru sebanyak 41 orang. Masing-masing karyawan mempunyai

peran yang penting bagi perusahaan dimana setiap posisi harus bisa memenuhi tanggungjawab dalam bekerja baik individu maupun tim.

Berdasarkan hasil pra survey penelitian ini saya melihat adanya perubahan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana pada fenomena kali ini terlihat adanya beberapa tuntutan kerja atau tugas yang berhubungan dengan keluar/masuk dan jalan/tidak jalannya penyewaan alat berat dikarenakan pandemi *covid-19*, PT. Coates Hire Pekanbaru salah satu perusahaan yang terkena dampaknya. Karyawan dituntut mengurangi resiko kecelakaan dan menjaga kedisiplinan dalam bekerja. Pada PT. Coates Hire pekanbaru ini dimana para karyawan juga dituntut untuk selalu mengecek dan melihat kondisi alat berat yang akan ikut bekerjasama dalam proses berjalannya proyek yang akan dikerjakan, adanya tuntutan untuk menyelesaikan tugas dengan waktu yang terbatas dan adanya jam kerja yang kurang teratur yang memungkinkan karyawan harus berpikir bagaimana bisa menyelesaikan tugas dengan waktu yang baik.

Tuntutan dalam beban kerja yang mengharuskan para karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik sehingga mengurangi waktu terbuang sia-sia dalam bekerja. Karyawan harus sebisa mungkin mengurangi resiko kecelakaan. Karyawan pun diharapkan dapat berkomunikasi dengan baik bersama tim atau rekan kerja dimana akan membuat pekerjaan itu terasa ringan dan dapat diselesaikan dengan baik.

Adanya konflik dengan rekan kerja yang bersangkutan dengan kerjasama pada perusahaan-perusahaan yang terlibat berupa konflik besar atau konflik kecil semisal dana yang belum turun/macet, dan selisih paham perihal pekerjaan. Dimana peran

karyawan dilapangan sangat diperlukan untuk mengontrol setiap alat-alat yang disewa oleh perusahaan-perusahaan yang bekerjasama dengan PT. Coates Hire Pekanbaru.

Tabel 1.2
Data Penyewaan Dari PT.Coates Hire Pekanbaru Tahun 2018-2020

No	Tahun	Jumlah Penyewaan	Total penyewaan (Rp)
1	2018	140	629.770.944
2	2019	210	856.412.160
3	2020	65	444.274.176

Sumber PT.Coates Hire Pekanbaru (2021)

Dari data tabel di atas dan hasil wawancara yang penulis lakukan disimpulkan bahwa total pendapatan di tahun 2018 naik 22% sedangkan tahun 2019 hingga tahun 2020 mengalami penurunan 41% yang mana penurunan tersebut di sebabkan kondisi pandemi *covid-19* yang terjadi. Pandemi ini mempengaruhi angka pendapatan perusahaan dikarenakan ekonomi Indonesia yang juga menurun dan juga banyak proyek yang tidak berjalan bahkan berhenti.

Berdasarkan hasil pra survey wawancara yang telah dilakukan di PT. Coates Hire Pekanbaru bahwasanya hasil wawancara tersebut penulis juga menyimpulkan ada beberapa gaya kepemimpinan yang berubah dikarenakan pandemi *covid-19*. Kegiatan rapat secara online/*Daring* dan juga pengawasan kinerja karyawan secara *Daring*. Munculnya tekanan berlebih yang dirasakan karyawan saat pimpinan memotivasi/ memberikan arahan kepada karyawan ketika karyawan melakukan sedikit kesalahan.

Berdasarkan hasil survey yang penulis lakukan Kompensasi untuk para karyawan tetap berjalan seperti ketentuan yang telah ditetapkan, pemberian kompensasi uang lembur dan kompensasi penjualan sesuai target diberikan sesuai dengan *basic* yang dimiliki karyawan, yaitu Rp. 20.000/ Jam * 1,5 maka karyawan bisa mendapat Rp. 200.000- Rp. 300.000 / harinya . walaupun beberapa bulan ini uang lembur terlambat diberikan kepada karyawan. Kompensasi finansial meliputi uang lembur, dan bonus yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sejak awal.

Berdasarkan uraian di atas ada hal yang menarik perhatian penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Coates Hire Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Coates Hire Pekanbaru?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Coates Hire Pekanbaru?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Coates Hire pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Coates Hire Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Coates Hire Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Coates Hire Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai bahan pembelajaran untuk menambah pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kepemimpinan dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam melakukan penelitian sejenis serta menambah pengetahuan dan bukti empiris.

1.4 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan merupakan suatu pola dalam penyusunan karya ilmiah, dalam menggambarkan secara garis besar deskripsi dan penjelasan dari bab pertama hingga bab terakhir. Hal ini ditujukan agar dapat memudahkan pembaca dalam memahami karya ilmiah yang telah dibuat. Penelitian ini terdiri dari enam bab agar penelitian ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematis penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan landasan teori yang terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan tentang pengertian Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, dan kinerja.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM INSTANSI

Pada bab ini peneliti akan menguraikan tentang sejarah singkat mengenai sejarah PT. Coates Hire Pekanbaru, struktur organisasi

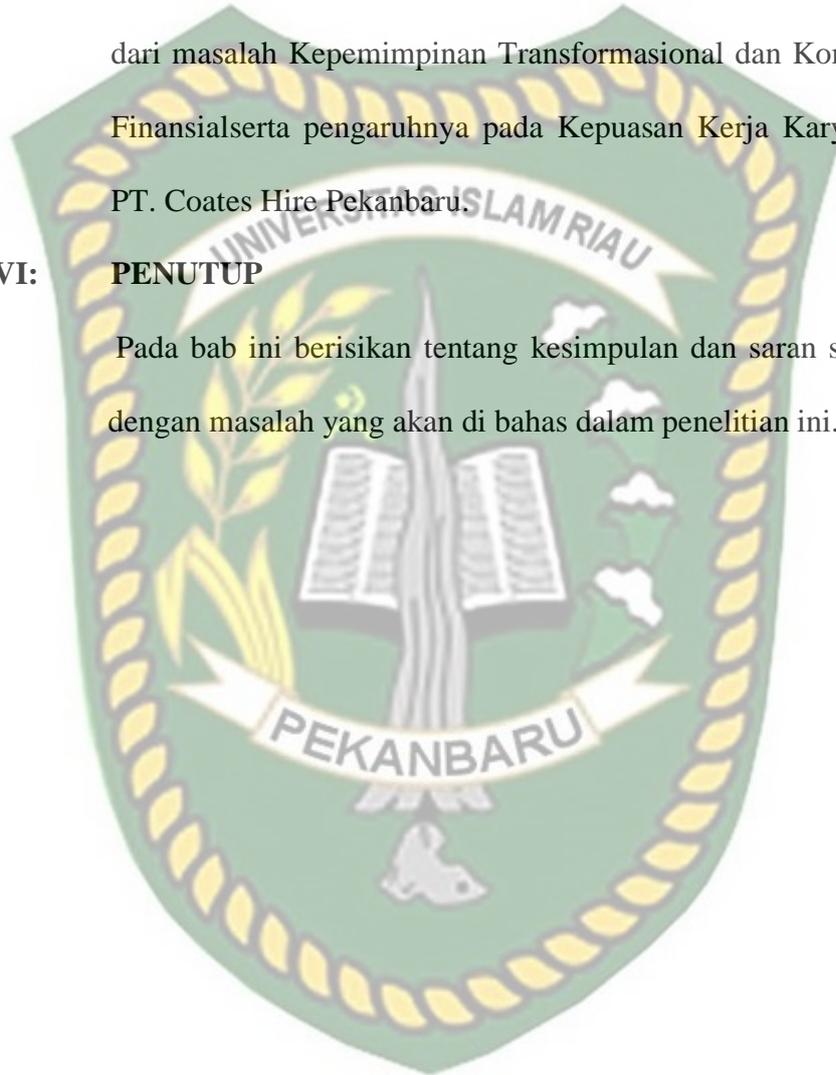
dan aktivitas instansi.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansialserta pengaruhnya pada Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Coates Hire Pekanbaru.

BAB VI: PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan Transformasional

2.1.1 Pengertian kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan ialah perihal mempengaruhi, memotivasi, serta memungkinkan orang lain untuk berkontribusi terhadap efektivitas serta keberhasilan organisasi di mana mereka sebagai anggotanya (Hanaysha., 2012) .

gaya kepemimpinan adalah tingkah laku yang dirancang untuk mempengaruhi bawahannya agar memaksimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan dapat tercapai sesuai harapan (Tampi 2014).

Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan kerja pegawai yang tinggi serta merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja (Irawati dan Liana, 2013).

Krishnan (2005) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merubah dan memperluas minat para pengikutnya, dan menghasilkan kesadaran akan penerimaan tujuan dan misi bersama. Nguni (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memerlukan peningkatan level motivasi dari para pengikut melebihi nilai yang dipertukarkan dan melebihi dari apa yang diharapkan oleh para pengikut, dengan demikian para pengikut dapat mencapai kinerja pada level yang lebih tinggi dan terwujudnya aktualisasi diri.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi

mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa menurut (Maulana, 2020).

Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka (Roby Irzal, 2020).

Alan et al., (2013) menyebutkan kepemimpinan transformasional bisa membuat bawahan merasa loyal, respect, dan termotivasi melakukan lebih dari yang diharapkan atasan dan perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli dapat dinyatakan bahwa pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang tahu apa yang karyawan butuhkan, mampu memberikan semangat, dorongan juga inspirasi untuk karyawan agar termotivasi dan nantinya mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

2.1.2 Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Burns (1978) dalam Bass dan Avolio (2003) menyatakan komponen dari kepemimpinan transformasional terdiri atas empat dimensi kepemimpinan yaitu:

1. Kharisma

Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha bekerja keras melebihi apa yang dibayangkan. Para pengikut khususnya mengagumi, menghormati dan percaya sebagaimana pemimpinnya. Mereka mengidentifikasi pemimpin sebagai seseorang, sebagaimana visi dan nilai-nilai yang mereka perjuangkan.

2. Motivasi inspiratif

Dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana. Ia juga membangkitkan kerja dengan tim, antusias dan optimisme diantara rekan kerja dan bawahannya.

3. Stimulasi intelektual

Upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide-ide dan metode-metode baru, dan mengemukakan pendekatan lama dengan cara perspektif baru.

4. Konsiderasi yang bersifat individual

Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan sebagai pelatih, penasehat, guru, fasilitator, orang terpercaya, dan konselor

Yukl (2010:316-319) mengemukakan beberapa pedoman bagi para pemimpin yang berusaha untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut, yaitu:

1. Menyatakan visi yang jelas dan menarik

Para pemimpin transformasional memperkuat visi yang ada atau membangun komitmen terhadap sebuah visi baru. Sebuah visi yang jelas mengenai apa yang dapat dicapai organisasi atau akan jadi apakah sebuah organisasi itu akan membantu orang untuk memahami tujuan, sasaran dan prioritas dari organisasi.

2. Menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dicapai

Tidaklah cukup hanya menyampaikan sebuah visi yang menarik, pemimpin juga harus meyakinkan para pengikut bahwa visi itu memungkinkan. Amatlah penting untuk membuat hubungan yang jelas antara visi itu dengan sebuah strategi yang dapat dipercaya untuk mencapainya. Bertindak secara rahasia dan optimis. Para pengikut tidak akan meyakini sebuah visi kecuali jika pemimpinnya memperlihatkan keyakinan diri dan pendirian. Pemimpin harus tetap optimis tentang kemungkinan keberhasilan organisasi dalam mencapai visinya, khususnya dalam menghadapi halangan dan kemunduran sementara. Keyakinan dan optimisme seorang pemimpin dapat amat menular. Keyakinan diperlihatkan baik dalam perkataan maupun tindakan

3. Memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut

Pengikut akan memiliki kinerja yang lebih baik saat pemimpinnya memiliki harapan yang tinggi bagi mereka dan memperlihatkan keyakinan terhadap mereka.

4. Menggunakan tindakan dramatis dan simbolis

untuk menekankan nilai-nilai penting Tindakan dramatis dengan perilaku kepemimpinan yang konsisten dengan visi organisasi merupakan cara efektif untuk menekankan nilai penting. Tindakan simbolis untuk mencapai sebuah sasaran penting atau mempertahankan sebuah nilai penting akan memberikan pengaruh saat pemimpin itu membuat resiko kerugian pribadi yang cukup besar, membuat pengorbanan diri, atau melakukan hal-hal yang tidak konvensional.

5. Memimpin dengan memberikan contoh

Salah satu cara seorang pemimpin mempengaruhi komitmen bawahan adalah dengan menetapkan sebuah contoh dari perilaku yang dapat dijadikan contoh dalam interaksi keseharian dengan bawahan.

6. Memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi

Pemimpin mendelegasikan kewenangan kepada bawahan untuk keputusan tentang bagaimana melakukan pekerjaan. Ini berarti pemimpin meminta bawahan untuk menentukan sendiri cara terbaik untuk menerapkan strategi atau mencapai sasaran

2.1.3 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

(Sri Krisna Dewi ,2019) merumuskan empat ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional, antara lain:

1. Pengaruh Ideal (Idealized influence) yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
2. Pertimbangan Individual (Individualized consideration) meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.
3. Motivasi Inspirasional (Inspirational motivation) meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
4. Stimulasi Intelektual (Intellectual stimulation) yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Menurut (Sri Krisna Dewi, 2019) ada beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu:

1. Memiliki strategi yang jelas

Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya.

2. Kepedulian

Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta peduli.

3. Merangsang anggota

Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.

4. Menjaga kekompakan tim

Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota.

5. Menghargai perbedaan dan keyakinan

Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

Luthans (2006:653-654) menyatakan bahwa pemimpin transformasional yang efektif memiliki karakter sebagai berikut:

1. Mereka mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan
2. Mereka berani

3. Mereka mempercayai orang
4. Mereka motor penggerak nilai
5. Mereka pembelajar sepanjang masa
6. Mereka memiliki kemampuan menghadapi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian
7. Mereka visioner

2.2 Kompensasi Finansial

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2016) mendefinisikan, “Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Kompensasi merupakan salah satu strategi sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antara staf dengan pimpinan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kompensasi finansial bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran berupa uang baik secara langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus maupun secara tidak langsung berupa tunjangan – tunjangan, asuransi, bantuan sosial dan uang pensiun yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Hastuti, 2019).

Edwin B. Flipppo dalam bukunya *Principles of Personal Managemen*. Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi. Dengan demikian kompensasi mempunyai arti luas, selain terdiri dari

gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap

Handoko (2001:155) menyebutkan bahwa kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang maupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang disumbangkan kepada perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat dinyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai kontribusinya di dalam perusahaan baik secara finansial maupun nonfinansial. Kompensasi Karyawan adalah proses pembayaran dan imbalan pada karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan pada sebuah organisasi (*Stewart dan Brown, 2011: 412*).

Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh perusahaan (Malayu S.P, 2016).

2.2.2 Dimensi Dan Indikator Kompensasi

Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Veithzal (Almalik, 2019), yaitu:

1) Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari :

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai

tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.

Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya.

Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut

kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan). Insentif

adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam

mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi

karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

2). Kompensasi tidak langsung (fringe benefit) :

Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. berupa fasilitas-fasilitas, seperti :

1. Asuransi

adalah salah satu bentuk pengendalian risiko yang dilakukan dengan cara mengalihkan/ transfer risiko dari satu pihak ke pihak lain.

2. tunjangan-tunjangan

tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan dari perusahaan, lembaga, atau institusi tempat bekerja.

3. Uang pensiun

Sekumpulan dana yang diperoleh dari iuran tetap tiap karyawan ditambah penyisihan penghasilan perusahaan, serta para karyawan memiliki hak mendapatkan bagian keuntungan itu setelah pensiun.

2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan implikasi ketergantungan yang bisa memaksa departemen manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penyesuaian lebih lanjut tentang kebijaksanaan kompensasi perusahaan. Dalam pelaksanaannya kompensasi tidak dapat lepas dari faktor internal dan eksternal perusahaan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar pelaksanaan kompensasi dapat benar-benar berjalan dengan baik sehingga menimbulkan dampak positif bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah: a. Permintaan dan penawaran tenaga kerja

- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan
- d. Posisi jabatan
- e. Kondisi perekonomian nasional
- f. Produktifitas dan kinerja karyawan
- g. Jenis dan sifat pekerjaan
- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial (Jalal R M Khalid, 2016):

1. Kelayakan dalam pemberian gaji pokok
2. Kelayakan dalam pemberian tunjangan makanan
3. Kelayakan dalam pemberian tunjangan hari raya
4. Ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi,
5. Kompensasi finansial dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan,
6. Kompensasi finansial memberikan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan,
7. Kompensasi finansial dapat memperbaiki kehadiran karyawan,
8. Sistem upah yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan,
9. Kompensasi finansial dapat menimbulkan loyalitas.

2.2.4 Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi pada umumnya adalah sebagai alat pemeliharaan dan motivasi agar karyawan tetap memberikan komitmennya kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan memberikan kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku atau kinerja karyawan. Sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan misalnya produktifitas yang tinggi

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja

Menurut Veithzal Rivai dan Ella J. Sagala, tujuan kompensasi yang efektif meliputi:

- a. memperoleh SDM yang berkualitas
- b. Mempertahankan karyawan yang ada
- c. Manjamin keadilan
- d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
- e. Mengendalikan biaya
- f. Mengikuti aturan hukum

g. Memfasilitasi pekerjaan

h. Meningkatkan efisiensi administrasi

2.2.5 Sistem Pemberian Kompensasi

1. Sistem Waktu

Pemberian kompensasi berdasarkan sistem ini apabila kinerja karyawan sulit untuk diukur. Biasanya pemberian kompensasi dengan sistem ini diberikan secara periodik pada waktu tertentu. Besarnya kompensasi yang diberikan berdasarkan lamanya bekerja. Kebaikan dari sistem waktu dalam memberikan kompensasi adalah mudah dan tetap dalam menentukan besarnya kompensasi karena tidak berdasarkan pada kinerja sedangkan keburukannya adalah pekerja yang malas pun akan mendapatkan kompensasi yang setara dengan pekerja yang kinerjanya bagus.

2. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil pemberian kompensasi diberikan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan pada lamanya waktu bekerja. Sistem ini tidak dapat diterapkan pada karyawan tetap dan tidak haru memiliki kualifikasi fisik khusus. Kelebihan dari sistem ini adalah membuka peluang besar kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga jika yang dikerjakannya banyak maka kompensasi yang diberikannyapun akan besar. Jadi prinsip keadilan benar-benar diterapkan. Namun kekurangan dari sistem ini adalah apabila kualitas barang yang dikerjakan kurang dari kualitas standard maka tidak dihitung untuk diberikan kompensasi.

3. Sistem borongan

Pemberian kompensasi pada sistem ini didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya bekerja. Pada sistem borongan ini, pemberian kompensasi cukup rumit karena adanya alat yang banyak untuk menyelesaikan pekerjaan dan besar kecilnya kompensasi yang diterima berdasarkan kecermatan kalkulasi hasil kerja.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memegang peran penting bagi organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk memenuhi kebutuhan para anggotanya. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih kreatif dan inovatif yang membantu bisnis untuk tumbuh, berkembang dan membawa perubahan positif sesuai dengan situasi pasar, dengan demikian membuat organisasi mampu bersaing di tingkat internasional (Bushra, 2011). masing-masing pekerja. Menurut Edy Sutrisno (2014) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu

pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Bakotic dan Babic (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja, dan kinerja organisasi dipengaruhi oleh kepuasan karyawan. Mahesa (2010) berpendapat jika menemui titik kepuasan terhadap pekerjaannya maka karyawan akan senantiasa termotivasi dan semakin tertantang untuk mencapai hasil maksimal.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan (Khawaja Kamariah., 2012). Kepuasan kerja ialah suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif perihal pekerjaannya (Fosa Yahya., 2012). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Bina, 2015). Kepuasan kerja ialah perasaan seseorang pekerja dalam memandang serta menjalankan pekerjaannya. jika seseorang suka terhadap pekerjaannya maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman sekerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya.

2.3.2 Dimensi Kepuasan Kerja

(Marnis, 2012) mengatakan kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang suatu pekerjaannya. menyatakan beberapa dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri
indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai pekerjaan saat ini sesuai dengan keahliannya,
- 2) Gaji
indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan perusahaan,
- 3) Promosi jabatan
indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai kepuasan dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan,
- 4) Pengawasan
indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai bagaimana pemimpin dalam memberikan arahan,
- 5) Rekan kerja
indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai hubungan kerja sama mereka dengan rekan kerja ditempat mereka bekerja sudah terjalin dengan baik.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mengukur Kepuasan Kerja

Menurut (Irena puspi, 2019) tentang faktor – faktor yang dijadikan sebagai alat mengukur kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Tingkat absensi karyawan rendah,
2. Disiplin kerja yang tinggi,
3. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung
4. Meningkatnya produktivitas kerja
5. Kesesuain pekerjaan dengan keahlian,
6. Dukungan rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan,
7. Keinginan terus bekerja pada perusahaan,
8. Penghargaan yang diterima bila pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik
9. Pekerjaan diselesaikan tepat dengan hari kerja yang telah ditentukan
10. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan

Menurut Gilmer (1996) dalam Edy Sutrisno (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja

- b. Kemauan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji

Dimana gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan manajemen

Dimana perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

e. Pengawasan

Yang sekaligus sebagai atasannya, maupunsupervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

f. Faktor Instrinsik dan pekerjaan

Dimana atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan karena sifat kepuasan berorientasi pada masing-masing individu.

g. Kondisi kerja

Dimana dalam hal initermasuk kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

h. Aspek sosial

Dalam pekerjaan yang merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Dimana dengan adanya komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas yang meliputi fasilitas rumah sakit cuti, dana pensiun atau perumahan

Merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2016), kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut :

a. Terhadap produktifitas

Produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

b. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.

c. Keluarnya pekerja

Berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan behubungan dengan ketidakpuasan kerja.

d. Respon terhadap ketidakpuasan kerja

1) Keluar (Exit) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.

2) Menyuarakan (Voice) yaitu memberikan saran dan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.

3) Mengabaikan (Neglect) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.

4) Kesetiaan (loyalty) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul (Nama dan Tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Leli Nirmalasari (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan	Path analysis (analisis jalur)	Menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan baik secara

		Kerja Karyawan Pada PT Kautsar Utama Bandung		parsial maupun simultan. Hasil ini sekaligus mengkonfirmasi hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dijadikan rujukan dalam penyusunan hipotesis
2.	Triady wicaksono (2015)	Analisi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyma Indotraco Cirebon	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hyma Indotraco Cirebon baik secara parsial maupun secara simultan.
3.	Sukirno (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan kompensasi terhadap kepuasan terhadap kepuasan kerja karyawan Danamon Simpan Pinjam (DPS) Solusi Modal Cluser Bandung 2 Jawa Barat	Path Analysis	Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi secara simultan maupun parsial berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan
4.	Zulkarnaen, I Nyoman Sudarma (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

		Karyawan Restoran Warung Taulan Badung,		karyawan Restoran Warung Taulan Badung
5.	Putu Gede Denny Herlambang, Ni Ketut Sukanti, Tjokorda Gde Agung Wijaya Kesuma Suryawan (2021)	Pengaruh kompensasi Finansial dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada mumbul motor Nusa Dua, Banjar Mumbul,Bali Tahun 2020	Uji Asumsi Klasik, Analisis Linier Berganda, Analisis Koefisien Diterminasi, Uji-t dan Uji-F	Kompensasi Finansial dan Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi Finansial dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif secara simultan

Sumber : Jurnal Penelitian terdahulu

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini merupakan skema yang menggambarkan hubungan variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini.

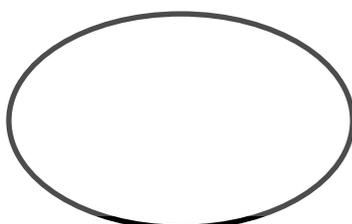
1. Variabel Bebas (X) / Variabel Independen

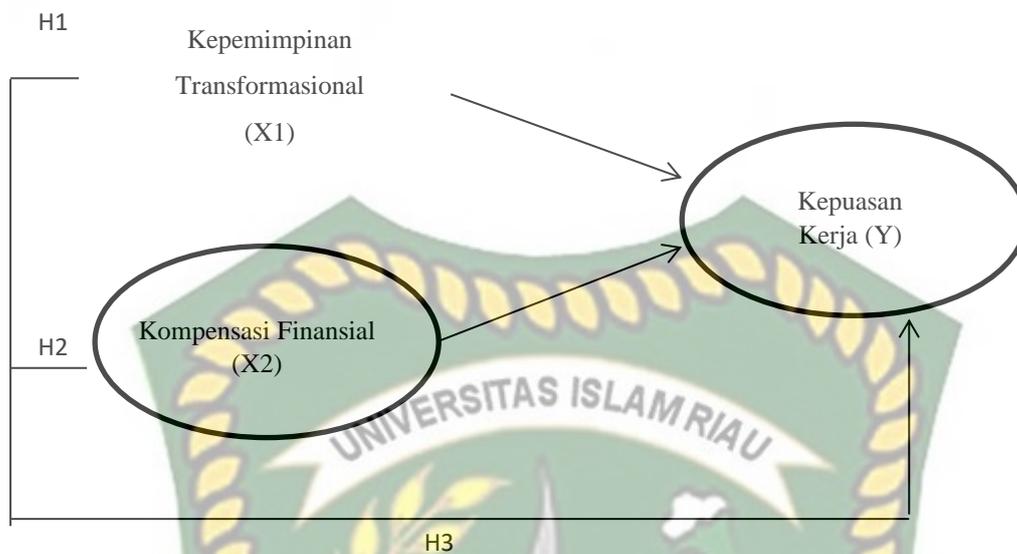
Variabel bebas (X) merupakan yang tidak dipengaruhi dengan variabel lain, ada 2 variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kompetensi finansial (X2).

2. Variabel Terikat (Y) /Variabel Dependen

Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yang digunakan dalam penelitian. Variabel terikat (Y) yang digunakan pada penelitian ini yaitu Kepuasan kerja.”

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran





Sumber : Jurnal Penelitian Terdahulu

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut (R.M, 2012) hipotesis adalah pemikiran dan kesimpulan sementara yang masih perlu diuji kebenarannya untuk menjawab permasalahan yang diajukan didalam penelitian. Dengan mengacu pada dasar pemikiran yang bersifat teoritis dan berdasarkan studi empiris yang pernah dilakukan berkaitan dengan penelitian dibidang ini, maka akan diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Coates Hire Pekanbaru

H2 = Diduga Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Coates Hire Pekanbaru

H3 = Diduga Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Coates Hire Pekanbaru

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Coates Hire Pekanbaru yang berlokasi di Jl.Lintas Sumatra,Sri Meranti ,Kec.Rumbai Kota Pekanbaru

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel dan Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
1.	<p>Kepemimpinan transformasional (X1) adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. (Kharis, Hakam dan Ruhana, 2015)</p>	1.Karisma	1. Pemimpin membuat karyawan menghormati 2. Mengkomunikasikan secara efektif 3. pengertian visi dan misi organisasi yang dipimpinnya. Membangkitkan rasa bangga	Linker t
2.Motivasi inspiratif		1.Memberikan spirit kepada karyawan 2.Mengkomunikasikan visi yang menarik 3.Pimpinan mampu menumbuhkan ide baru		
3. Stimulasi Intelektual		1. Pimpinan memberikan solusi yang kreatif atas masalah yang terjadi 2. Mendorong bawahan untuk inovatif dan kreatif dalam memecahkan masalah 3. Memandang masalah dari prespektif baru		

		4. Konsiderasi yang bersifat individual	<ul style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan mau mendengarkan masukan karyawan 2. Berusaha mengerti keinginan karyawan 3. Menjadi penasehat 4. Peduli terhadap Karir karyawan 	
2	<p>Kompensasi Finansial (X2) Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) organisasi terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan oleh karyawan pada organisasi baik berupa uang maupun tidak berupa uang. (Artana, 2013)</p>	1. Kompensasi finansial langsung	<ul style="list-style-type: none"> 1). Gaji 2). bonus 3). insentif 	
		2. Kompensasi finansial tidak langsung	<ul style="list-style-type: none"> 1. Asuransi 2. Tunjangan 3. Uang pensiun 	
3	<p>Kepuasan Kerja (Y) merupakan penilaian, perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman sekerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. (Koesmono, 2005)</p>	1. Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan memiliki daya tarik 2. Kesempatan untuk belajar 3. Mencintai pekerjaan 	
		2. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan finansial 2. Kepuasan fisik 3. Kebutuhan sosial 	
		3. Promosi jabatan	<ul style="list-style-type: none"> 1. Lebih semangat dalam pekerjaan 2. Kepuasan atas pekerjaan 3. Prestasi kerja 	
		4. Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Mengemban tanggung jawab 3. Dukungan teknis dan perilaku 	Linker t
		5. Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> 1. Mendukung dan menyenangkan 2. Kooperatif 	

			3. Kompetisi yang sehat 4. Kekeluargaan	
--	--	--	--	--

Sumber : Jurnal Penelitian Terdahulu

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik di mana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel) (Sekaran, 2017:53). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT.Coates Hire Pekanbaru sebanyak 41 orang karyawan yang didapatkan berdasarkan informasi dari bagian admin Operasional Pt. Coates Hire Pekanbaru.

3.3.2 Sampel

Jumlah sampel yang diambil dari penelitian ini adalah seluruhnya dari populasi. Karena semua populasi tidak mencapai 100, maka seluruh populasi itu dijadikan sampel. Metode/teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengambilan *Sampel Jenuh*. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Ridwan (2013:119) jika subjek penelitian kurang dari 100, maka lebih baik mengambil seluruhnya. Jadi, dalam penelitian sampel yang diambil adalah 41 orang karyawan di PT. Coates Hire Pekanbaru.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

3.4.1 Data Primer

Data yang diperoleh penulis melalui survei atau pengamatan langsung dari PT. Coates Hire Pekanbaru, baik itu melalui kuesioner dan wawancara secara

langsung dengan pimpinan dan staff perusahaan sesuai kebutuhan dalam penelitian ini

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua. Data sekunder digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa presensi, data hasil kinerja karyawan, data jumlah karyawan, dan data sampel penelitian pada karyawan PT. Coates Hire Pekanbaru

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah;

3.5.1. Wawancara

Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak PT. Coates Hire Pekanbaru guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

3.5.2 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data dan informasi dengan melakukan kegiatan kepustakaan melalui buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu dan sumber lain yang relevan dengan materi yang akan digunakan dalam penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, terhadap data yang diperoleh penulis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif dimaksud untuk menjelaskan secara terperinci mengenai variable penelitian yang diteliti

berdasarkan data-data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang kemudian dapat diambil suatu kesimpulan. Alasan menggunakan PLS-SEM pada penelitian ini adalah jumlah sampel pada penelitian ini tergolong sedikit yaitu 41 responden (Pertiwi & Sharif, 2019).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM dengan PLS merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat. Menurut Monecke & Leisch dalam Alfa, dkk (2017) SEM dengan PLS terdiri dari tiga komponen, yaitu: Untuk mengubah data hasil kuesioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dari likert sebagai berikut:

- | | |
|---|----------|
| a. Jawaban Sangat Setuju/Sangat Baik | = Skor 5 |
| b. Jawaban Setuju/Baik | = Skor 4 |
| c. Jawaban Cukup Setuju/Cukup Baik | = Skor 3 |
| d. Jawaban Tidak Setuju/Kurang Baik | = Skor 2 |
| e. Jawaban Sangat Tidak Setuju/Tidak Baik | = Skor 1 |

1. Uji Validitas Data

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,30 ke atas, maka faktor

tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik dengan rumus product moment dengan bantuan program Smart PLS. Hasil analisis perhitungan validitas butir (hitung r) dikonsultasikan dengan harga kritik r product momen, pada taraf signifikan 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir tersebut dikatakan valid. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir tersebut dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Setelah instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid, kemudian penulis melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen-instrumen penelitian yang mencakup variabel-variabel yang diteliti dengan mengambil hasil jawaban dari responden yang dianggap valid. Tujuan uji reliabilitas adalah agar penelitian yang dilakukan konsisten dalam penelitian-penelitian serupa yang dilakukan. Penelitian uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program Smart PLS 3.0.

3. Uji (Uji-F)

Pengukuran f-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (f-square) disebut juga efek perubahan. Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria f-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang / moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak

4. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linear antara dua variabel atau lebih antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan atau pengaruh antara variabel maka dapat digunakan pedoman koefisien korelasi menurut Sugiono (2019) maka dapat dilihat sebagai berikut :

- a) - 0.199 Sangat Rendah
- b) 0.20 - 0.399 Rendah
- c) 0.440 - 0.599 Sedang
- d) 0.60 - 0.799 Kuat
- e) 0.80 - 1.000 Sangat Kuat

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (r^2) adalah antara nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-

variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2016:97).

3.6.1 Partial Least Square (PLS)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square/PLS) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan software Smart PLS 3.0 untuk menguji hubungan antar variable. Menurut (Purwohandoko, 2009) ada beberapa langkah yang akan ditempuh dalam analisis PLS yaitu : (1) Merancang model structural (*inner model*); (2) Merancang model pengukuran (*outer model*); (3) Mengkonstruksi diagram jalur; (4) Konversi diagram jalur ke system persamaan; (5) Estimasi koefisien jalur *loading* dan *weight*; (5) Evaluasi *goodness of fit*; (6) Pengujian hipotesis (*Resampling bootstrapping*).

3.6.1.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Models*)

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan (2) Validitas diskriminan (*discriminant validity*).

3.6.1.2 Analisis Model Pengukuran (*Inner Models*)

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) *Mediation effects*: (a) *Direct effects*; (b) *Indirect effects*; dan (c) *Total effects*.

3.6.2 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena

berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

3.6.2.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X_1 (Kepemimpinan Transformasional) pengaruh X_2 (Kompensasi Finansial) terhadap Y (Kepuasan Kerja Karyawan).

Kesimpulan :

1. Pengaruh langsung variable X_1 terhadap Y mempunyai Koefisien jalur $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variable X_1 terhadap Y adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X_2 terhadap Y mempunyai koefisien $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X_1 dan X_2 terhadap Y mempunyai koefisien jalur (*Original sample/O*) $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah signifikan.

3.6.2.2 Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

Pengujian pengaruh tidak langsung bertujuan untuk mengetahui hipotesis yang berpengaruh antara suatu variabel dengan variabel lain secara tidak langsung. Kesimpulan : Nilai pengaruh tidak langsung X terhadap Y lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung X terhadap Y

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Coates Hire Indonesia mulai beroperasi di Indonesia pada tahun 1993 sebagai tanggapan atas meningkatnya permintaan akan jasa konstruksi dan pertambangan di seluruh nusantara. Selama bertahun-tahun kami telah mendirikan cabang dan titik layanan di berbagai lokasi sebagai bagian dari komitmen kami untuk layanan dan keunggulan kepada *klient* kami. Sebagai bagian dari komitmen layanan berkelanjutan kami, Coates Hire Indonesia pada hari tertentu akan memiliki personel yang bekerja bersama dan tinggal bersama pelanggan kami di mana saja dari Papua dan Nusa Halmahera hingga Sumatera dan luar negeri. Dengan lima cabang yang berlokasi di Balikpapan, Sangatta, Surabaya, Pekanbaru dan Sorowako, dikombinasikan dengan kantor perwakilan di Jakarta dilengkapi dengan baik untuk memberikan layanan dan dukungan yang melebihi harapan pelanggan kami setiap saat.

PT. Coates Hire Pekanbaru merupakan PT yang bergerak dibidang jasa rental alat berat yang didirikan pada tahun 2016, berada di Jl.Lintas Sumatra,Sri Meranti, Kec. Rumbai Kota Pekanbaru. PT. Coates Hire Pekanbaru adalah salah satu perusahaan badan usaha milik swasta (BUMS) atau yang bergerak di bidang jasa rental alat berat *Material Handling, Access Equipment, dan Pumps*. Selain menyewakan alat berat PT. Coates Hire juga menjual berbagai alat pendukung kinerja *client* seperti *Power Genetarion, Air Compressor, dan Lighting Tower*.

Ketika Anda berurusan dengan Coates Hire Indonesia, Anda dapat yakin bahwa Anda sedang berurusan dengan perusahaan global, menjadi bagian dari Coates Hire Limited yang merupakan persewaan terbesar perusahaan di Australia. Menjadi bagian dari grup ini, Coates Hire Indonesia memiliki kemampuan untuk memanfaatkan lebih dari 125 tahun pengalaman persewaan, termasuk dukungan teknis, pelatihan, dan sumber daya di semua produk persewaan dan industri. Kami memiliki akses ke lebih dari 1,5 juta unit pabrik dan peralatan di Australia. Selain melayani pasar minyak dan gas, Coates Offshore melayani kebutuhan global industri lepas pantai melalui operasinya di Eropa dan Asia Pasifik. Produk intinya adalah udara kompresor dan pembangkit uap yang dirancang untuk mendukung kebutuhan minyak utama dan operator gas dan perusahaan jasa

KOMUNITAS

Coates Hire Indonesia berkomitmen untuk membangun hubungan di dalam masyarakat Indonesia yang lebih luas di mana kami beroperasi. Coates Corporate Social Program Tanggung Jawab (CSR) ditujukan untuk meningkatkan kehidupan semua orang yang bersama-sama perusahaan memiliki kontak baik secara langsung maupun tidak langsung. Ini termasuk karyawan dan juga mengiklankan komunitas desa di wilayah operasi kami. Sebelumnya Coates telah menyediakan dana yang signifikan untuk mendukung:

1. Buku dan tas untuk mendukung sekolah lokal.
2. Mendukung Klub Sepak Bola Peraturan Australia lokal – Borneo Bears.
3. Sumbangkan mesin dan peralatan untuk mendukung pelatihan perguruan tinggi teknik setempat.

4. Mensponsori tim olahraga komunitas lokal termasuk Batu Hijau di pulau Sumbawa.
5. Sponsor program pemerintah daerah termasuk sosial kemasyarakatan
6. acara untuk masyarakat kurang mampu di Balikpapan dan Sorowako

KEAMANAN

1. Keselamatan Pertama, Nol Bahaya.
2. Tanpa bahaya berarti kami bertujuan untuk menciptakan tempat kerja yang cedera, sakit, dan bebas insiden. “Tidak ada yang begitu penting sehingga tidak dapat dilakukan dengan aman”.

LINGKUNGAN

1. Komitmen kita.
2. Coates Hire Indonesia berpartisipasi aktif dengan pemerintah dan industri
3. untuk mengembangkan kebijakan yang baik yang akan bermanfaat bagi masa depan lingkungan dan seluruh Indonesia

Pemanfaatan yang lebih besar mengarah pada efisiensi yang lebih besar dalam penggunaan sumber daya dan lebih sedikit limbah – Itu hanya baik untuk setiap orang.

Menyewa dapat membantu meningkatkan keselamatan staf dan kontraktor.

Peralatan yang dipasok oleh Coates Hire Indonesia terpelihara dengan baik dan sesuai dengan undang-undang terbaru persyaratan.

4.2 Visi, Misi Dan Nilai Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan sewa terbaik di Indonesia yang menyediakan peralatan terbaik kapan dan dimanapun untuk membangun masa depan yang lebih baik

4.2.2 Misi Perusahaan

Meningkatkan pangsa pasar kami dalam waktu 3 tahun dengan menggunakan model bisnis yang berkelanjutan dalam perubahan lingkungan yang dinamis.

Komitmen ini akan terus tersedia untuk meminimalkan kerugian dan resiko keselamatan dan keselamatan kerja.

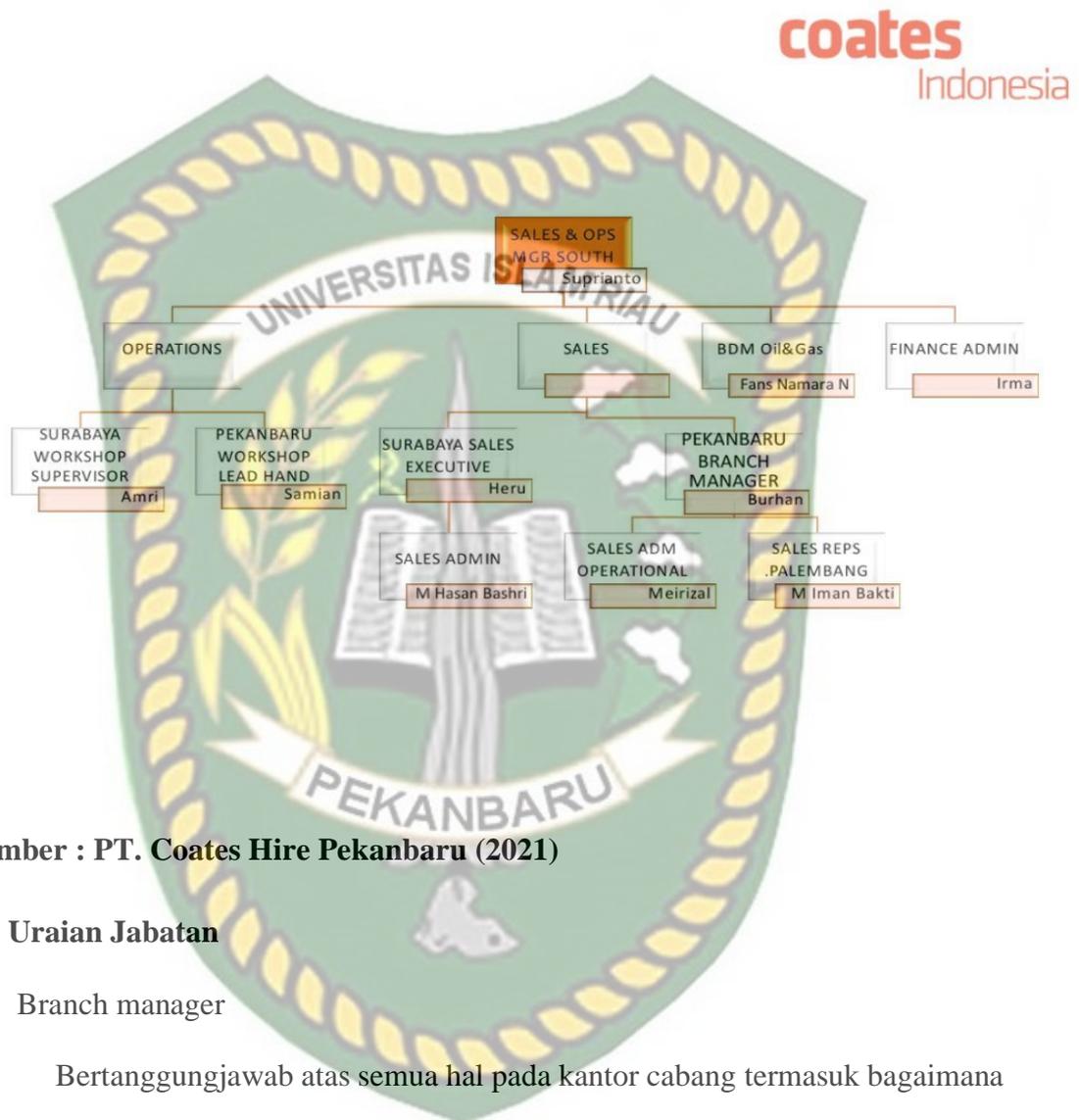
4.3 Nilai- Nilai Perusahaan

1. Safety Leadership
2. Meningkatkan pangsa dompet
3. Kompetitif dalam harga
4. Organisasi dan budaya
5. Keuangan yang kuat

4.4 Struktur Organisasi PT. Coates Hire Pekanbaru

Struktur organisasi merupakan gambaran umum sederhana dari suatu perusahaan yang menunjukkan wewenang dan tanggung jawab, baik secara vertikal maupun horizontal pada unit-unit kerja di perusahaan tersebut. Hal ini bertujuan untuk membantu pimpinan perusahaan dalam mengidentifikasi, mengkoordinasikan, tingkatan dan semua fungsi yang ada dalam suatu organisasi.

Gambar 4.1
Bagan Struktur Organisasi PT. Coates Hire Pekanbaru



Sumber : PT. Coates Hire Pekanbaru (2021)

4.5 Uraian Jabatan

1. Branch manager

Bertanggungjawab atas semua hal pada kantor cabang termasuk bagaimana mengelola sumber daya yang ada.

2. Manager Operasional

Bertanggung jawab atas kegiatan manajerial, produktivitas, hingga melakukan control terhadap efektivitas dan efisiensi yang sejalan dengan kebijakan di perusahaan.

3. Operations

Pengurusan legalitas perusahaan, pengurusan operasional kantor serta pembutan ijin dan meringankan tugas perusahaan.

4. Sales

Menawarkan barang atau jasa produksi perusahaan kepada konsumen. Menjelaskan spesifikasi produk yang dijual kepada konsumen serta memberikan simulasi hitungan biaya yang harus dikeluarkan dan menjelaskan dan menjelaskan manfaat yang akan di peroleh.

5. Finance Admin

Mengatur arus keuangan di sebuah perusahaan. Dimulai dengan adanya aktivitas membuka rekening baru, menentukan jumlah uang yang akan di setor ke rekening perusahaan, serta mencatat seluruh arus uang perusahaan.

6. Business development

Menumbuhkan bisnis serta menyusun dan mempresentasikan rencana pengembangan bisnis. Memahami produk dari perusahaan, competitor, dan posisi bisnis di pasar.

7. Mekanik

Bertanggung jawab dalam proses membangun, merawat, hingga memperbaiki (reparasi) mesin menggunakan peralatan khusus.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Sebagaimana yang sudah disebutkan pada bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Coates Hire Pekanbaru. Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti, dilakukan pengolahan terhadap data melalui perhitungan statistik Smart PLS 3.0. Sebelum penulis merincikan temuan-temuan terkait pada penelitian ini, ada baiknya melihat terlebih dahulu gambaran umum dan karakteristik responden. Selain itu, dapat digunakan untuk menambah informasi yang akan membantu memperjelas karakteristik responden dan menjelaskan latar belakang situasi responden. Data responden dapat dilihat dibawah ini:

5.1.1 Responden Berdasarkan Usia

Umur ialah suatu hal yang menjadi sebuah tolak ukur seseorang dalam melakukan sebuah aktivitas kerja. Dikarenakan dengan semakin lanjut usia seseorang maka dapat terlihat seberapa efektif dan efisiennya dalam melakukan sebuah pekerjaan. Terutama terlihat pada faktor kesehatan, ketelitian, konsentrasi serta ketahanan fisik dalam bekerja dan faktor lainnya, Adapun tingkat usia karyawan pada PT.Coates Hire Pekanbaru yang menjadi sampel dalam penelitian kali ini terlihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1
Tingkat Usia PT.Coates Hire Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20-30 Tahun	19	46.34 %
31-40 Tahun	12	29.27 %
41-50 Tahun	6	14.63 %
51-60 Tahun	4	9.76 %
Jumlah	41	100%

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat umur responden dalam penelitian ini sebagian responden dengan rentang usia 20-30 tahun berjumlah 19 orang dengan persentase 45,2%. Responden dengan rentang usia 31-40 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 28,6%. Responden dengan rentang usia 41-50 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 14,2% dan Responden dengan rentang usia 51-60 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 11,9%. Berdasarkan hasil rekapitulasi di atas karyawan PT.Coates Hire Pekanbaru didominasi dengan rentang usia 20-30 tahun.

5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Salah satu yang harus dilihat dari karakteristik responden adalah jenis kelamin responden. Adapun jenis kelamin pada PT.Coates Hire Pekanbaru dari 41 kuesioner yang disebar, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin PT. Coates Hire Pekanbaru

Klasifikasi Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	25	60.98%
Perempuan	16	39.02%
Jumlah	41	100%

Sumber : Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden sama banyak atau seimbang, jumlah laki-laki sebanyak 25 orang dengan presentase 59,5%. Sedangkan perempuan juga sama berjumlah 17 orang dengan presentase 40,5%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jumlah karyawan pada PT.Coates Hire Pekanbaru didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 25 orang.

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian**5.2.1 Variabel Kepemimpinan Transformasional**

Variabel Kepemimpinan Transformasional Memiliki 3 Dimensi dengan 8 butir pertanyaan :

1. Karisma**a. Pemimpin saya banyak memberikan motivasi**

Tabel 5.3
Pemimpin Memberikan Motivasi

No	X1.1		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2.44
2	Tidak Setuju	0	0.00
3	Cukup Setuju	6	14.63
4	Setuju	16	39.02
5	Sangat Setuju	18	43.90
Total		41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan pertama “Pemimpin saya banyak memberikan motivasi”, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan jumlah 18 respon (43,90%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 4,25, berarti sebagian besar responden menyadari bahwa pemimpin memberikan motivasi.

b. Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan

Tabel 5.4
Pemimpin Merupakan Role Model

No	X1.2		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
2	Tidak Setuju	1	2.44
3	Cukup Setuju	9	21.95
4	Setuju	13	31.71
5	Sangat Setuju	18	43.90
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan kedua “Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan.”, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan jumlah 18 respon (43,90%). Paling sedikit menjawab tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 4,25, berarti sebagian besar responden menyadari bahwa pemimpin mampu menjadi Panutan (*role model*).

c. Pemimpin memberikan saya ide- ide yang baru

Tabel 5.5
Pemimpin Merupakan Role Model

No	X1.3		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
2	Tidak Setuju	3	7.32
3	Cukup Setuju	9	21.95
4	Setuju	17	41.46
5	Sangat Setuju	12	29.27
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan ketiga “Pemimpin memberikan saya ide- ide yang baru”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 17 respon (41,46%). Paling

sedikit menjawab tidak setuju dengan jumlah 3 responden (7,32%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,94, berarti sebagian besar responden setuju bahwa pemimpin memberikan ide – ide baru.

d. Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan

Tabel 5.6
Pemimpin Membangkitkan Antusiasme

No	X1.4		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
2	Tidak Setuju	0	0.00
3	Cukup Setuju	9	21.95
4	Setuju	17	41.46
5	Sangat Setuju	15	36.59
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan keempat “Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 17 respon (41,46%). Paling sedikit menjawab kurang setuju setuju dengan jumlah 9 responden (21,95%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 4,19, berarti sebagian besar responden setuju bahwa membangkitkan antusiasme dalam bekerja.

e. Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya

Tabel 5.7
Pemimpin Bersemangat Untuk Mendengarkan Ide

No	X1.5		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2.44
2	Tidak Setuju	5	12.20
3	Cukup Setuju	7	17.07
4	Setuju	13	31.71
5	Sangat Setuju	15	36.59
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan kelima “Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya.”, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan jumlah 15 respon (36,59%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 4,06, berarti sebagian besar responden setuju bahwa Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan.

f. Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri saya

Tabel 5.8
Pemimpin Berupaya Meningkatkan Pengembangan Diri

No	X1.6		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
2	Tidak Setuju	0	0.00
3	Cukup Setuju	8	19.51
4	Setuju	18	43.90
5	Sangat Setuju	15	36.59
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan keenam “Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri saya”, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan jumlah 15 responden (36,59%). Paling sedikit menjawab kurang setuju setuju dengan jumlah 8 responden (19,51%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,91, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Pemimpin saya berupaya meningkatkan pengembangan diri saya.

g. Pemimpin saya berusaha mengerti keinginan karyawan

Tabel 5.9
Pemimpin Berusaha Mengerti Keinginan Karyawan

No	X1.7		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2.44
2	Tidak Setuju	3	7.32
3	Cukup Setuju	11	26.83
4	Setuju	12	29.27
5	Sangat Setuju	14	34.15
Total		41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan ketujuh “Pemimpin saya berusaha mengerti keinginan karyawan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan jumlah 14 responden (34,15%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 4,06, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Pemimpin saya berusaha mengerti keinginan karyawan.

h. Pemimpin saya peduli terhadap Karir karyawan

Tabel 5.10
Pemimpin Peduli Terhadap Karir Karyawan

No	X1.8		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0.00
2	Tidak Setuju	1	2.44
3	Cukup Setuju	7	17.07
4	Setuju	17	41.46
5	Sangat Setuju	16	39.02
Total		41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan kedelapan “Pemimpin saya peduli terhadap Karir karyawan”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 17 responden (41,46%). Paling sedikit menjawab tidak setuju setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,72, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan saya peduli terhadap Karir karyawan.

i. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel
Kepemimpinan Tranformasional

Tabel 5.11
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan
Tranformasional

Variabel Kepemimpinan Tranformasional	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Dimensi Karisma, Motivasi Inspiratif, Stimulasi Intelektual dan Konsiderasi Yang Bersifat Individual						
X1.1	18	16	6	0	1	41
Bobot Nilai	90	64	18	0	1	173
X1.2	18	13	9	1	0	41
Bobot Nilai	90	52	27	2	0	171
X1.3	12	17	9	3	0	41
Bobot Nilai	60	68	27	6	0	161
X1.4	15	17	9	0	0	41
Bobot Nilai	75	68	27	0	0	170
X1.5	15	13	7	5	1	41
Bobot Nilai	75	52	21	10	1	159
X1.6	15	18	8	0	0	41
Bobot Nilai	75	72	24	0	0	171
X1.7	14	12	11	3	1	41
Bobot Nilai	70	48	33	6	1	158
X1.8	16	17	7	1	0	41
Bobot Nilai	80	68	21	2	0	171
Total Skor						1.334
Skor Tertinggi						173
Skor Terendah						158
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan dari tabel rekapitulasi hasil tanggapan responden terhadap variable kepemimpinan transformasional maka dapat diketahui bahwa jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1.334. Untuk dapat melihat nilai tertinggi dan terendah dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut :

Nilai Maksimum : Item x Nilai Tertinggi x Responden

$$: 8 \times 5 \times 41 = 1.640$$

Nilai Minimum : Item x Nilai Terendah x Responden

$$: 8 \times 1 \times 41 = 328$$

Nilai rata-rata : Skor Maks – Skor Min (: Skor)

$$: 1.640 - 328 (: 5)$$

$$= 262,4$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kepemimpinan transformasional pada karyawan PT Coates Hire Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Sangat Tidak Baik : 328 - 590

Tidak Baik : 591 – 852

Netral : 853 – 1.115

Baik : 1.116 – 1.378

Sangat Baik : 1.379 – 1.640

Berdasarkan rekapitulasi tabel 5.11 di atas maka dapat diambil kesimpulan maka dapat diambil kesimpulan total skor dari keseluruhan tanggapan responden penelitian untuk variabel Kepuasan finansial adalah sebesar **1.334** . Maka berdasarkan total skor tersebut dapat ditarik pernyataan bahwa kategorisasi tingkatan kelas interval pada variabel Kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah “**Baik**”. Hal tersebut karena total skor untuk variabel Kepuasan kerja terletak pada rentang nilai 1.116 – 1.378. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh kepemimpinan transformasional pada tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT Coates Hire Pekanbaru baik.

5.2.2 Variabel Kompensasi Finansial

Variabel Kompensasi Finansial Memiliki 2 Dimensi dengan 10 butir pertanyaan.

- a. **Gaji atau upah yang saya terima selama ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari**

Tabel 5.12

Gaji Atau Upah Yang Diterima Sudah Memenuhi Kebutuhan Sehari-hari

No	X2.1		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	7.32
2	Tidak Setuju	2	4.88
3	Cukup Setuju	9	21.95
4	Setuju	14	34.15
5	Sangat Setuju	13	31.71
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan pertama “Gaji atau upah yang saya terima selama ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 14 respon (34,15%). Paling sedikit menjawab tidak setuju dengan jumlah 2

responden (4,88%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,59, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Gaji atau upah yang saya terima selama ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari.

b. Bonus dan insentif yang saya terima selama ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari

Tabel 5.13

Bonus Dan Insentif Yang Diterima Sudah Memenuhi Kebutuhan Sehari-hari

No	X2.2		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	7.32
2	Tidak Setuju	3	7.32
3	Cukup Setuju	10	24.39
4	Setuju	13	31.71
5	Sangat Setuju	12	29.27
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan kedua “Bonus dan insentif yang saya terima selama ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari.”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 13 respon (31,71%). Paling sedikit menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan masing masing jumlah responden 3 orang (7,32%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,56, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Bonus dan insentif yang saya terima selama ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari.

c. Tunjangan-tunjangan yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari

Tabel 5.14

Tunjangan-Tunjangan Yang Diterima Sudah Memenuhi Kebutuhan Sehari-hari

No	X2.3
----	------

	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	4	9.76
2	Tidak Setuju	3	7.32
3	Cukup Setuju	12	29.27
4	Setuju	13	31.71
5	Sangat Setuju	9	21.95
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan ketiga “Tunjangan-tunjangan yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari.”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 13 responden (31,71%). Paling sedikit menjawab tidak setuju dengan jumlah 3 responden (7,32%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,31, berarti sebagian besar responden setuju bahwa Tunjangan-tunjangan yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari .

d. Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima

Tabel 5.15

Motivasi Dan Semangat Kerja Terpacu Dengan Gaji Yang Saya Terima

No	X2.4		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	4	9.76
2	Tidak Setuju	2	4.88
3	Cukup Setuju	7	17.07
4	Setuju	16	39.02
5	Sangat Setuju	12	29.27
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan keempat “Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 16 respon (39,02%). Paling sedikit menjawab tidak setuju dengan jumlah 2 responden (4,88%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,31, berarti

sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.

e. Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.

Tabel 5.16
Merasa Aman Dengan Adanya Asuransi Yang Diberikan

No	X2.5		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	4.88
2	Tidak Setuju	2	4.88
3	Cukup Setuju	11	26.83
4	Setuju	14	34.15
5	Sangat Setuju	12	29.27
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan kelima “Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 14 respon (34,15%). Paling sedikit menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan jumlah 2 responden (4,88%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,63, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.

f. Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.

Tabel 5.17
Perusahaan Memberikan Bonus Secara Adil Kepada Karyawan

No	X2.6		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	4	9.76
2	Tidak Setuju	1	2.44

3	Cukup Setuju	11	26.83
4	Setuju	11	26.83
5	Sangat Setuju	14	34.15
Total		41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan keenam “Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 14 respon (34,15%). Paling sedikit menjawab tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,31, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.

g. Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan

Tabel 5.18
Merasa Aman Dengan Adanya Asuransi Yang Diberikan

No	X2.7		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	7.32
2	Tidak Setuju	5	12.20
3	Cukup Setuju	5	12.20
4	Setuju	12	29.27
5	Sangat Setuju	16	39.02
Total		41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan ketujuh “Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 16 respon (39,02%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju dengan jumlah 3 responden (7,32%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,31, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.

h. Uang pensiun diberikan kepada karyawan yang akan mengakhiri jabatan

Tabel 5.19

Uang Pensiun Diberikan Kepada Karyawan Yang Akan Mengakhiri Jabatan

No	X2.8		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	6	14.63
2	Tidak Setuju	0	0.00
3	Cukup Setuju	8	19.51
4	Setuju	17	41.46
5	Sangat Setuju	10	24.39
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan kedelapan “Uang pensiun diberikan kepada karyawan yang akan mengakhiri jabatan”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 17 respon (41,46%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju dengan jumlah 6 responden (14,63%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,53, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan uang pensiun diberikan kepada karyawan yang akan mengakhiri jabatan.

i. Pemimpin memberikan saya peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan.

Tabel 5.20

Pemimpin Memberikan Peluang Yang Sama Dalam Pengakuan Atas Prestasi Karyawan

No	X2.9		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2.44
2	Tidak Setuju	3	7.32
3	Cukup Setuju	9	21.95
4	Setuju	8	19.51
5	Sangat Setuju	20	48.78
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan kesembilan “Pemimpin memberikan saya peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan jumlah 20 respon (48,78%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,75, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Pemimpin memberikan saya peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan.

j. Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif

Tabel 5.21
Perusahaan Tempat Saya Bekerja Menyediakan Fasilitas Yang Mendukung Dan Lingkungan Kerja Yang Kondusif

No	X2.10		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2.44
2	Tidak Setuju	3	7.32
3	Cukup Setuju	4	9.76
4	Setuju	15	36.59
5	Sangat Setuju	18	43.90
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan kesepuluh “Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.”, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan jumlah 18 respon (43,90%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 48,78, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.

k. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi
Financial

Tabel 5.22
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompensasi Financial

Variabel Kompensasi Financial	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Dimensi Kompensasi Financial Langsung Dan Tidak Langsung						
X2.1	13	14	9	2	3	41
Bobot Nilai	65	56	27	4	3	155
X2.2	12	13	10	3	3	41
Bobot Nilai	60	52	30	6	3	151
X2.3	9	13	12	3	4	41
Bobot Nilai	45	52	36	6	4	143
X2.4	12	16	7	2	4	41
Bobot Nilai	60	64	21	4	4	153
X2.5	12	14	11	2	2	41
Bobot Nilai	60	56	33	4	2	155
X2.6	14	11	11	1	4	41
Bobot Nilai	70	44	33	2	4	153
X2.7	16	12	5	5	3	41
Bobot Nilai	80	48	15	10	3	156
X2.8	10	17	8	0	6	41
Bobot Nilai	50	68	24	0	6	148
X2.9	20	8	9	3	1	41
Bobot Nilai	100	32	27	6	1	166
X2.10	18	15	4	3	1	41
Bobot Nilai	90	60	12	6	1	169
Total Skor						1.549
Skor Tertinggi						169

Skor Terendah	143
Kriteria Penilaian	Baik

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan dari tabel rekapitulasi hasil tanggapan responden terhadap variable kompensasi finansial maka dapat diketahui bahwa jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1.549. untuk dapat melihat nilai tertinggi dan terendah dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut :

Nilai Maksimum : Item x Nilai Tertinggi x Responden

$$: 10 \times 5 \times 41 = 2.050$$

Nilai Minimum : Item x Nilai Terendah x Responden

$$: 10 \times 1 \times 41 = 410$$

Nilai rata-rata : $\frac{\text{Skor Maks} - \text{Skor Min}}{(\text{ : Skor })}$

$$: \frac{2.050 - 410}{(: 5)}$$

$$= 328$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kompensasi finansial pada karyawan PT Coates Hire Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Sangat Tidak Baik : 410 - 738

Tidak Baik : 739 – 1.066

Netral : 1.067 – 1.394

Baik : 1.395 – 1.722

Sangat Baik : 1.723 – 2.050

Berdasarkan rekapitulasi tabel 5.22 di atas maka dapat diambil kesimpulan total skor dari keseluruhan tanggapan responden penelitian untuk variabel Kompensasi finansial adalah sebesar **1.549**. Maka berdasarkan total skor tersebut dapat ditarik pernyataan bahwa kategorisasi tingkatan kelas interval pada variabel Kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah **“Baik”**. Hal tersebut karena total skor untuk variabel Kepuasan kerja terletak pada rentan nilai 1.395 – 1.722. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh variabel Kompensasi finansial terhadap tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT Coates Hire Pekanbaru baik.

5.2.3 Variabel Kepuasan Kerja

Variabel selanjutnya adalah variabel dependen dari penelitian ini yaitu Kepuasan kerja yang memiliki 5 Dimensi dengan 23 butir pertanyaan :

- a. **Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri**

Tabel 5.23
Pekerjaan Sesuai Harapan

No	Y1		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2.44
2	Tidak Setuju	3	7.32
3	Cukup Setuju	4	9.76
4	Setuju	15	36.59
5	Sangat Setuju	18	43.90
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan pertama “Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri”, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan jumlah 18 responden (43,90%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,59, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri.

b. Saya merasa mendapat kesempatan untuk terus belajar

Tabel 5.24
Mendapat Kesempatan Untuk Terus Belajar

No	Y2		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2.44
2	Tidak Setuju	1	2.44
3	Cukup Setuju	6	14.63
4	Setuju	20	48.78
5	Sangat Setuju	13	31.71
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan kedua “Saya merasa mendapat kesempatan untuk terus belajar”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 20 responden (48,78%). Paling sedikit menjawab tidak setuju dan sanagat tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 4,03, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Saya merasa mendapat kesempatan untuk terus belajar.

c. Saya tertarik dengan pekerjaan yang saya kerjakan saat ini

Tabel 5.25
Tertarik Dengan Pekerjaan Yang Saya Kerjakan Saat Ini

No	Y3		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2.44
2	Tidak Setuju	1	2.44
3	Cukup Setuju	6	14.63
4	Setuju	20	48.78
5	Sangat Setuju	13	31.71
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan ketiga “Saya tertarik dengan pekerjaan yang saya kerjakan saat ini”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 20 responden (48,78%). Paling sedikit menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 4,03, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Saya merasa mendapat kesempatan untuk terus belajar.

d. Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan

Tabel 5.26
Pekerjaan Sesuai Dengan Pendidikan Dan Pengalaman Kerja

No	Y4		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2.44
2	Tidak Setuju	1	2.44
3	Cukup Setuju	11	26.83
4	Setuju	12	29.27
5	Sangat Setuju	16	39.02
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan keempat “Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan”, mayoritas responden menjawab

sangat setuju dengan jumlah 16 responden (39,02%). Paling sedikit menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 4,03, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan.

e. Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya

Tabel 5.27
Kebutuhan Sosial Saya Sudah Terpenuhi Dari Gaji Yang Saya Dapatkan

No	Y5		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2,44
2	Tidak Setuju	2	4,88
3	Cukup Setuju	11	26,83
4	Setuju	16	39,02
5	Sangat Setuju	11	26,83
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan kelima “Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 16 responden (39,02%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,91, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya.

f. Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari

Tabel 5.28
Penghasilan Sudah Mencukupi Kebutuhan Hidup

No	Y6		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2.44
2	Tidak Setuju	2	4.88
3	Cukup Setuju	7	17.07
4	Setuju	19	46.34
5	Sangat Setuju	12	29.27
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan keenam “Kebutuhan sosial saya sudah terpenuhi dari gaji yang saya dapatkan”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 19 responden (46,34%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,81, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Kebutuhan sosial saya sudah terpenuhi dari gaji yang saya dapatkan.

g. Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku

Tabel 5.29
Gaji Sudah Susai Dengan Standart

No	Y7		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2.44
2	Tidak Setuju	2	4.88
3	Cukup Setuju	9	17.07
4	Setuju	17	46.34
5	Sangat Setuju	12	29.27
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan ketujuh “Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku”, mayoritas responden menjawab

setuju dengan jumlah 17 responden (41,46%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,81, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.

- h. Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari**

Tabel 5.30
Pekerjaan Saat Ini Dapat Mencukupi Kebutuhan Hidup Sehari-hari

No	Y8		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2,44
2	Tidak Setuju	2	4,88
3	Cukup Setuju	10	24,39
4	Setuju	15	36,59
5	Sangat Setuju	13	31,71
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan kedelapan “Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 15 responden (36,59%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,81, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari.

- i. Saya merasa puas atas promosi yang diberikan oleh perusahaan**

Tabel 5.31
Merasa Puas Atas Promosi Yang Diberikam Oleh Perusahaan

No	Y9		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2.44
2	Tidak Setuju	1	2.44
3	Cukup Setuju	11	26.83
4	Setuju	13	31.71
5	Sangat Setuju	15	36.59
Total		41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan kesembilan “Saya merasa puas atas promosi yang diberikan oleh perusahaan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan jumlah 15 responden (36,59%). Paling sedikit menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,59, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari.

j. Saya lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan

Tabel 5.32

Merasa Semangat Dalam Menjalankan Pekerjaan

No	Y10		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2.44
2	Tidak Setuju	0	0.00
3	Cukup Setuju	12	29.27
4	Setuju	15	36.59
5	Sangat Setuju	13	31.71
Total		41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan kesepuluh “Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 15 responden (36,59%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai

rata – rata jawabannya yaitu 3,97, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari.

k. Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalankan karena banyak kemajuan untuk organisasi

Tabel 5.33
Merasa Puas Dengan Pekerjaan Yang Saya Jalankan Karena Banyak
Kemajuan Untuk Organisasi

No	Y11		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	4.88
2	Tidak Setuju	3	7.32
3	Cukup Setuju	10	24.39
4	Setuju	11	26.83
5	Sangat Setuju	15	36.59
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan kesebelas “Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalankan karena banyak kemajuan untuk organisasi”, mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan jumlah 15 responden (36,59%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju dengan jumlah 2 responden (4,88%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 4,03, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalankan karena banyak kemajuan untuk organisasi.

l. Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan

Tabel 5.34
Senang Dengan Penilaian Untuk Promosi Berdasarkan
prestasi dan hasil kerja

No	Y12		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2.44
2	Tidak Setuju	1	2.44
3	Cukup Setuju	8	19.51
4	Setuju	17	41.46
5	Sangat Setuju	14	34.15
Total		41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan kedubelas “Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 17 responden (41,46%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,84, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.

m. Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan

Tabel 5.35

Senang Dengan Promosi (Kenaikan Jabatan) Sering Terjadi Di Perusahaan

No	Y13		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2.44
2	Tidak Setuju	2	4.88
3	Cukup Setuju	6	14.63
4	Setuju	19	46.34
5	Sangat Setuju	13	31.71
Total		41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan ke tigabelas “Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 19 responden (46,34%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju dengan

jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,81, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan.

n. Saya selalu bekerja secara baik dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab, meskipun tanpa pengawasan dari pemimpin

Tabel 5.36
Bekerja Secara Baik Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Menjadi Tanggung Jawab

No	Y14		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	4.88
2	Tidak Setuju	1	2.44
3	Cukup Setuju	10	24.39
4	Setuju	16	39.02
5	Sangat Setuju	12	29.27
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan ke empatbelas “Saya selalu bekerja secara baik dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab, meskipun tanpa pengawasan dari pemimpin, meskipun tanpa pengawasan dari pemimpin”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 16 responden (39,02%). Paling sedikit menjawab tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,88, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Saya selalu bekerja secara baik dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab, meskipun tanpa pengawasan dari pemimpin.

o. Dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang diberikan saya selalu menjalankan sesuai harapan dan tepat waktu

Tabel 5.37
Memenuhi Tanggung Jawab Pekerjaan Yang Diberikan

No	Y15		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	4.88
2	Tidak Setuju	3	7.32
3	Cukup Setuju	8	19.51
4	Setuju	15	36.59
5	Sangat Setuju	13	31.71
Total		41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan ke limabelas” Dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang diberikan saya selalu menjalankan sesuai harapan dan tepat waktu”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 15 responden (36,59%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju dengan jumlah 2 responden (4,88%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,91, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang diberikan saya selalu menjalankan sesuai harapan dan tepat waktu.

p. Pemimpin selalu memberikan dukungan teknis kepada karyawan

Tabel 5.38

Pemimpin Selalu Memberikan Dukungan Teknis Kepada Karyawan

No	Y16		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2.44
2	Tidak Setuju	1	2.44
3	Cukup Setuju	10	24.39
4	Setuju	16	39.02
5	Sangat Setuju	13	31.71
Total		41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan ke enambelas” Pemimpin selalu memberikan dukungan teknis kepada karyawan”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 16 responden (31,71%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,91,

berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Pemimpin selalu memberikan dukungan teknis kepada karyawan.

q. Pemimpin memantau cara kerja saya apakah sudah sesuai SOP

Tabel 5.39
Pemimpin Memantau Cara Kerja Saya Apakah Sudah Sesuai SOP

No	Y17		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2.44
2	Tidak Setuju	2	4.88
3	Cukup Setuju	6	14.63
4	Setuju	20	48.78
5	Sangat Setuju	12	29.27
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan ke tujuhbelas” Pemimpin memantau cara kerja saya apakah sudah sesuai SOP”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 20 responden (48,78%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,78, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Pemimpin memantau cara kerja saya apakah sudah sesuai SOP.

r. Saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan pemimpin

Tabel 5.40
Merasa Puas Dengan Pengawasan Yang Dilakukan Pemimpin

No	Y18		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	4.88
2	Tidak Setuju	1	2.44
3	Cukup Setuju	8	19.51
4	Setuju	19	46.34
5	Sangat Setuju	11	26.83
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan ke delapanbelas” Saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan pemimpin”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 19 responden (46,34%). Paling sedikit menjawab tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,94, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan pemimpin.

s. Banyak rekan sekerja yang membantu pekerjaan saya

Tabel 5.41
Rekan Sekerja Yang Membantu Pekerjaan

No	Y19		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2,44
2	Tidak Setuju	3	7.32
3	Cukup Setuju	9	21.95
4	Setuju	16	39.02
5	Sangat Setuju	12	29.27
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan ke sembilanbelas” Banyak rekan sekerja yang membantu pekerjaan saya”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 16 responden (39,02%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,69, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Banyak rekan sekerja yang membantu pekerjaan saya.

t. Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi

Tabel 5.42
Bekerja Dengan Rekan Kerja Yang Memiliki Motivasi Kerja Yang Tinggi

No	Y20		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	2.44
2	Tidak Setuju	0	0.00
3	Cukup Setuju	11	26.83
4	Setuju	17	41.46
5	Sangat Setuju	12	29.27
Total		41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan ke duapuluh “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 17 responden (41,46%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,81, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Banyak rekan sekerja yang membantu pekerjaan saya.

u. Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi

Tabel 5.43

Senang Bekerja Dengan Rekan Kerja Yang Memiliki Motivasi Kerja Yang Tinggi

No	Y21		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	4.88
2	Tidak Setuju	4	9.76
3	Cukup Setuju	7	17.07
4	Setuju	17	41.46
5	Sangat Setuju	11	26.83
Total		41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan ke duapuluhsatu “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 17 responden (41,46%). Paling sedikit menjawab sangat tidak setuju

dengan jumlah 2 responden (4,88%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,78, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

v. Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya

Tabel 5.44
Senang Bekerja Dengan Rekan Kerja Yang Dapat Menciptakan Suasana Kerja

No	Y22		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	4.88
2	Tidak Setuju	1	2.44
3	Cukup Setuju	9	21.95
4	Setuju	17	41.46
5	Sangat Setuju	12	29.27
	Total	41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan ke duapuluhdua “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 17 responden (41,46%). Paling sedikit menjawab tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,81, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya.

w. Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan

Tabel 5.45
Senang Bekerja Dengan Rekan Kerja Yang Saling Membantu Menyelesaikan Pekerjaan

No	Y23		
	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	7.32
2	Tidak Setuju	1	2.44
3	Cukup Setuju	8	19.51
4	Setuju	20	48.78
5	Sangat Setuju	9	21.95
Total		41	100

Sumber : Data Diolah (2022)

Pernyataan ke duapuluh tiga “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan”, mayoritas responden menjawab setuju dengan jumlah 20 responden (48,78%). Paling sedikit menjawab tidak setuju dengan jumlah 1 responden (2,44%) dengan nilai rata – rata jawabannya yaitu 3,75, berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.

x. Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 5.46

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja

Variabel Kompensasi	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Financial						
Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Promosi Jabatan, Pengawasan, dan Rekan Kerja						
Y1	18	15	4	3	1	41
Bobot Nilai	90	60	12	6	1	169
Y2	13	20	6	1	1	41
Bobot Nilai	65	80	18	2	1	166
Y3	13	20	6	1	1	41
Bobot Nilai	65	80	18	2	1	166
Y4	16	12	11	1	1	41

Bobot Nilai	80	48	33	2	1	164
Y5	11	16	11	2	1	41
Bobot Nilai	55	64	33	4	1	157
Y6	12	19	7	2	1	41
Bobot Nilai	60	76	21	4	1	162
Y7	12	17	9	2	1	41
Bobot Nilai	60	68	27	4	1	160
Y8	13	15	10	2	1	41
Bobot Nilai	65	60	30	4	1	160
Y9	15	13	11	1	1	41
Bobot Nilai	75	52	33	2	1	163
Y10	13	15	12	0	1	41
Bobot Nilai	65	60	36	0	1	162
Y11	15	11	10	3	2	41
Bobot Nilai	75	44	30	6	2	157
Y12	14	17	8	1	1	41
Bobot Nilai	70	68	24	2	1	165
Y13	13	19	6	2	1	41
Bobot Nilai	65	76	18	4	1	164
Y14	12	16	10	1	2	41
Bobot Nilai	60	64	30	2	2	158
Y15	13	15	8	3	2	41
Bobot Nilai	65	60	24	6	2	157
Y16	13	16	10	1	1	41
Bobot Nilai	65	64	30	2	1	162
Y17	12	20	6	2	1	41
Bobot Nilai	60	80	18	4	1	163
Y18	11	19	8	1	2	41
Bobot Nilai	55	76	24	2	2	159
Y19	12	16	9	3	1	41

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Bobot Nilai	60	64	27	6	1	158
Y20	12	17	11	0	1	41
Bobot Nilai	60	68	33	0	1	162
Y21	11	17	7	4	2	41
Bobot Nilai	55	68	21	8	2	154
Y22	12	17	9	1	2	41
Bobot Nilai	60	68	27	2	2	159
Y23	9	20	8	1	3	41
Bobot Nilai	45	80	24	2	3	154
Total Skor						3.701
Skor Tertinggi						169
Skor Terendah						154
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan dari tabel rekapitulasi hasil tanggapan responden terhadap variable kepuasan kerja maka dapat diketahui bahwa jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 3.701. untuk dapat melihat nilai tertinggi dan terendah dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut :

Nilai Maksimum : Item x Nilai Tertinggi x Responden

$$: 23 \times 5 \times 41 = 4.715$$

Nilai Minimum : Item x Nilai Terendah x Responden

$$: 23 \times 1 \times 41 = 943$$

Nilai rata-rata : Skor Maks – Skor Min (: Skor)

$$: 4.715 - 943 (: 5)$$

$$= 754,4$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kepuasan kerja pada karyawan PT Coates Hire Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Sangat Tidak Baik	: 943 – 1.697
Tidak Baik	: 1.698 – 2.451
Netral	: 2.452 – 3.205
Baik	: 3.206 – 3.959
Sangat Baik	: 3.960 – 4.715

Berdasarkan rekapitulasi tabel 5.46 di atas maka dapat diambil kesimpulan Total skor dari keseluruhan tanggapan responden penelitian kepuasan kerja adalah sebesar **3.701**. Maka berdasarkan total skor tersebut dapat ditarik pernyataan bahwa kategorisasi tingkatan kelas interval pada variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah **“Sangat Baik”**. Hal tersebut karena total skor untuk variabel Kepuasan kerja terletak pada rentang nilai 3.960 – 4.715. Sehingga dapat disimpulkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT Coates Hire Pekanbaru sangat baik.

5.3 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur, jika nilai r hitung yang di hasilkan lebih besar dari nilai r tabel maka dinyatakan valid, dan dalam penelitian ini tingkat toleransi atau standar *error* yang digunakan peneliti sebesar 0,05 atau 5% dengan

sampel sebanyak 41 orang. Nilai kritis korelasi product moment atau disebut r tabel adalah 0,334. Dengan demikian, jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi product moment terkolerasi lebih besar dari 0,334 maka item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk uji realibilitas terhadap kuesioner dilakukan dengan metode alpa-cronbach. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien alpa-cronbach lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliable.

5.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket penelitian dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dari model pengukuran dengan refleksi indikator bisa dilihat dari nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Seandainya korelasi konstruk pengukuran nilainya lebih besar dari konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki ukuran pada blok mereka lebih baik dari ukuran pada blok lainnya (Ghozali, 2014).

Berikut ini hasil uji validitas Kuesioner Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT.Coates Hire Pekanbaru.

Tabel 5.47
Hasil Uji Validitas (*Discriminant Validity*)

	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	KOMPENSASI FINANSIAL	KEPUASAN KERJA
X1.1	0.711	0.337	0.286

X1.2	0.778	0.179	0.288
X1.3	0.793	0.336	0.337
X1.4	0.808	0.236	0.222
X1.5	0.715	0.339	0.122
X1.6	0.838	0.342	0.232
X1.7	0.834	0.375	0.352
X1.8	0.797	0.417	0.292
X2.1	0.358	0.756	0.503
X2.10	0.449	0.819	0.673
X2.2	0.401	0.742	0.487
X2.3	0.344	0.879	0.541
X2.4	0.253	0.845	0.507
X2.5	0.253	0.810	0.518
X2.6	0.025	0.578	0.619
X2.7	0.418	0.789	0.634
X2.8	0.208	0.689	0.690
X2.9	0.431	0.847	0.801
Y1	0.314	0.549	0.835
Y10	0.438	0.776	0.844
Y11	0.234	0.674	0.864
Y12	0.149	0.669	0.844
Y13	0.193	0.691	0.704
Y14	0.463	0.707	0.858
Y15	0.371	0.644	0.866
Y16	0.452	0.746	0.879
Y17	0.425	0.529	0.733
Y18	0.427	0.701	0.864
Y19	0.089	0.590	0.755
Y2	0.297	0.640	0.819
Y20	0.207	0.613	0.717
Y21	0.076	0.465	0.724
Y22	0.125	0.568	0.747
Y23	0.136	0.506	0.747
Y3	0.286	0.588	0.839
Y4	0.402	0.707	0.849
Y5	0.282	0.690	0.912
Y6	0.296	0.669	0.859
Y7	0.402	0.776	0.924
Y8	0.271	0.694	0.857
Y9	0.271	0.610	0.830

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai loading factor untuk setiap indikator dari masing masing variabel laten memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai indikator variabel laten lainnya. Sebagai contoh perbandingan nilai *loading factor* pada kepuasan kerja sebesar 0.924 yang lebih besar dari nilai *loading factor* konstruk lainnya, yaitu Kepemimpinan

Transformasional (0,838), dan Kompensasi Finansial (0,879). Menurut hasil di atas dapat dilihat bahwa semua variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas *discriminant validity* sudah terpenuhi, dan dapat dinyatakan valid.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil waktu ke waktu. Untuk mengukur variabel jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing jawaban pernyataan dijawab secara konsisten. Smart PLS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi Smart PLS 3.0.

Tabel 5.48
Hasil Uji Reliabilitas

Construct Reliability and Validity

	Composite Reliability
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0.928
KEPUASAN KERJA	0.980
KOMPENSASI FINANSIAL	0.939

Sumber : Data SEM- PLS 3.0, 2022

Dari tabel diatas nilai composite Reliability Melebihi 0,7 berarti telah memenuhi asumsi reliable. Uji validitas diterima menggunakan penilaian AVE yang lebih besar dari 0,5.

Kesimpulan pengujian *composite reability* sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* Kepemimpinan Transformasioanal (X_1) adalah 0.928 > 0.6
2. Variabel Kompensasi Finansial (X_2) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* Kompensasi Finansial (X_2) adalah 0.980 > 0.6
3. Variabel Kepuasan Kerja *reliable*, karena nilai *composite reliability* Kepuasan Kerja (Y) adalah 0.939 > 0.6

5.4 Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (Inner Model)

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) Mediation effects: (a) Direct effects; (b) Indirect effects; dan (c) Total effects.

5.4.1 R- Square (R^2)

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah *moderate* (sedang); (3) jika nilai (*adjusted*) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Melalui *inner model* bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini, yaitu seberapa besar hubungan atau pengaruh kinerja dengan kedua konstruk lainnya (Kepemimpinan

Transformasional dan Kompensasi Finansial). Berikut ini adalah nilai R- Square pada konstruk berikut ini:

Tabel 5.49
R- Square Adjusted

	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN KERJA	0.629	0.603

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Dari tabel diatas hasil dari Smart PLS 3.0 tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Coates Hire Pekanbaru dengan nilai R^2 sebesar 0,629 atau 62,9%, artinya pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan tergolong kuat yaitu sebesar 62,9% bahwa pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y berpengaruh secara signifikan.

5.4.2 f-Square

Pengukuran f-Square atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*f-square*) disebut juga efek perubahan . Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria f-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai =

0.15 → Efek yang sedang / moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan

(3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 5.50
f-Square

	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	KEPUASAN KERJA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL		0.042
KEPUASAN KERJA		
KOMPENSASI FINANSIAL		1.344

Sumber : Data SEM-PLS 3.0, 2022

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 5.47 adalah sebagai berikut: Variabel X_1 (Kepemimpinan Transformasional) dan X_2 (Kompensasi Finansial) terhadap Y (Kepuasan Kerja Karyawan) memiliki nilai = 1,344 maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

5.5.1 Mengevaluasi Validitas

Tabel 5.51
Outer Loading (Measurement Model)

	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	KOMPENSASI FINANSIAL	KEPUASAN KERJA
X1.1	0.711		
X1.2	0.778		
X1.3	0.793		
X1.4	0.808		
X1.5	0.715		
X1.6	0.838		
X1.7	0.834		
X1.8	0.797		
X2.1		0.756	
X2.10		0.819	
X2.2		0.742	
X2.3		0.879	
X2.4		0.845	
X2.5		0.810	

X2.6		0.578	
X2.7		0.789	
X2.8		0.689	
X2.9		0.847	
Y1			0.835
Y10			0.844
Y11			0.864
Y12			0.844
Y13			0.704
Y14			0.858
Y15			0.866
Y16			0.879
Y17			0.733
Y18			0.864
Y19			0.755
Y2			0.819
Y20			0.717
Y21			0.724
Y22			0.747
Y23			0.747
Y3			0.839
Y4			0.849
Y5			0.912
Y6			0.859
Y7			0.924
Y8			0.857
Y9			0.830

Sumber : Pengolahan data dengan Smart PLS 3.0, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa nilai *outer loading* sudah memenuhi kriteria dari *convergent validity* dan dapat dinyatakan valid.

5.5.2 Mengevaluasi Reliability

Pada uji reliabilitas suatu konstruk juga terdapat dua kriteria yang dijadikan sebagai tolok ukur, yaitu cronbach's alpha dan composite reliability. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha dan composite reliability lebih dari 0,6

(Ghozali, 2014). Berikut ini merupakan hasil pengolahan data menggunakan Smart PLS 3.0 :

Tabel 5.52
Cronbach Alpha & Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0.912	0.924	0.928	0.617
KOMPENSASI FINANSIAL	0.927	0.933	0.939	0.608
KEPUASAN KERJA	0.978	0.981	0.980	0.677

Sumber : Pengolahan Data SEM-PLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel 5.51 menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang nilainya lebih dari 0,6. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

5.6 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada *Smart Partial Least Square* (*Smart PLS*) dapat dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Dalam metode *bootstrapping* juga dapat melihat nilai koefisien jalur strukturalnya. Berikut ini merupakan hasil uji menggunakan *bootstrapping*:

1. Pengujian Hipotesis 1 (Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan)

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.53
Pengujian Hipotesis

	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	KOMPENSASI FINANSIAL	KEPUASAN KERJA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	1.000	0.409	0.360
KEPUASAN KERJA	0.360	0.792	1.000
KOMPENSASI FINANSIAL	0.409	1.000	0.792

Sumber : Data SEM-PLS 3.0, 2022

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Coates Hire Pekanbaru memiliki korelasi 0,360. Nilai tersebut terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Coates Hire Pekanbaru. Maka semakin baik kepemimpinan transformasional maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

2. Pengujian Hipotesis 2 (Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan)

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.54
Pengujian Hipotesis

	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	KOMPENSASI FINANSIAL	KEPUASAN KERJA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	1.000	0.409	0.360
KOMPENSASI FINANSIAL	0.409	1.000	0.792
KEPUASAN KERJA	0.360	0.792	1.000

Sumber : Data SEM-PLS 3.0, 2022

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kompensasi Finansial dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Coates Hire Pekanbaru memiliki korelasi 0,792. Nilai tersebut terdapat pengaruh positif

antara kompensasi Finansial dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Coates Hire Pekanbaru. Maka semakin baik Kompensasi Finansial maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

3. Pengujian Hipotesis 3 (Kepemimpinan Tranformasional dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan)

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.55
R- Square Adjusted

	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN KERJA	0.629	0.603

Sumber : Data SEM-PLS 3.0, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Coates Hire Pekanbaru. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *R Square* sebesar 0,629. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan tranformasional dan kompensasi Finansial maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi..

5.7 Pembahasan Hasil Analisis Data

5.7.1 Kepemimpinan Transformasional Tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan tranformasional dengan kepuasan hubungan konstruk kinerja karyawan pada PT. Coates Hire Pekanbaru memiliki korelasi 0,360. Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini adalah sebesar 0,184 dan nilai p-valuesnya

sebesar 0,854 >0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Coates Hire Pekanbaru hipotesis ini ditolak hal ini dapat dijelaskan dengan hasil p-values lebih besar dari 0.05%, jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Coates Hire Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Didy Agus Hartanto., 2021); yang mengemukakan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian (Made Febriani1., 2019); yang mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Dari pembahasan tersebut dapat kita simpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak selalu berdampak kepada kepuasan kerja karyawan, jika di kaitkan dengan penelitian ini kepemimpinan transformasional pada PT. Coates Hire Pekanbaru tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini dapat dijelaskan dengan kecendrungan karyawan yang tidak terlalu mempermasalahkan masalah kepemimpinan karna pada dasarnya orientasi karyawan dalam bekerja adalah untuk mendapatkan materi, jadi siapapun pemimpin atau bagaimana cara memimpinnya tidak terlalu menjadi suatu masalah jika apa yang didapatkan karyawan dari perusahaan telah terpenuhi.

5.7.2 Kompensasi Finansial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kompensasi Finansial dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Coates Hire Pekanbaru memiliki korelasi 0,792. Nilai t- statistik pada hubungan konstruk ini adalah sebesar 3,937 dan nilai p-valuesnya sebesar 0,000 <0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua menyatakan Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Coates Hire Pekanbaru. Hipotesis ini diterima. Jadi terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Coates Hire Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Leli Nirmala Sari., 2014); yang mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Mundakir., 2018); yang mengemukakan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini dapat dijelaskan dengan adanya kompensasi finansial yang sesuai maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Kompensasi finansial dalam bentuk langsung dan tidak langsung dianggap karyawan sebagai sebuah penghargaan dari perusahaan hal itu akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5.7.3 Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Coates Hire Pekanbaru. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *R Square* sebesar 0,629. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial Kepuasan Kerja Karyawan akan semakin baik. Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial yang baik akan membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, penelitian ini bisa digeneralisasi untuk seluruh Populasi karyawan PT. Coates Hire Pekanbaru. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, jika diterapkan maka akan menjadi nilai Kompensasi Finansial karyawan yang akan mempengaruhi atau tidak terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Coates Hire Pekanbaru.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Coates Hire Pekanbaru. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Coates Hire Pekanbaru tidak berpengaruh secara signifikan artinya hal ini disebabkan sebagian besar pegawai memandang kepuasan kerja berdasarkan hasil yang mereka dapat setelah bekerja yaitu kompensasi atau nilai materi dalam pekerjaannya.
2. Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kompensasi Finansial dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Coates Hire Pekanbaru memiliki nilai yang signifikan. Dari analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau imbalan berupa materi setelah melakukan suatu pekerjaan merupakan indikator yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Coates Hire Pekanbaru.
3. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *R Square* sebesar 0,629. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial, maka Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Coates Hire Pekanbaru akan semakin baik.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk PT. Coates Hire Pekanbaru, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Oleh karena itu, perlu meningkatkan Kompensasi Finansial untuk karyawan sehingga karyawan mengalami peningkatan seiring dengan harapan pimpinan. Pimpinan juga perlu menciptakan suasana dan kondisi yang mendukung peningkatan Kompensasi Finansial. Selain itu pimpinan perlu mengupayakan penyediaan fasilitas pendukung yang lebih dan membina para pegawainya agar mampu meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Untuk para karyawan PT. Coates Hire Pekanbaru mendapatkan Kompensasi Finansial dari PT. Coates Hire Pekanbaru adalah suatu hal yang menandakan kinerja karyawan dinilai tinggi oleh perusahaan dan hendaknya setiap karyawan meningkatkan terus kinerjanya agar keinginan perusahaan dan karyawan sama sama tercapai .
3. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan lagi penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, dengan menambah jumlah sampel dan variabel-variabel lainnya serta menggunakan

analisis lebih baik lagi dan memberikan hasil penelitian yang lebih menarik atas dasar fenomena yang terjadi.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Atmojo, M. (2012). The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 5(2), 113–128. <https://doi.org/10.21632/irjbs.5.2.113-128>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Pengaruh Kompensasi Financial, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zenith Pharmaceuticals Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 49, 1–13.
- Hastuti, I. P. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus : pt bank central asia kantor cabang utama pekanbaru). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 11(3), 575–598.
- Indriati, I. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal YOGYAKARTA. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 300007.
- Komarudin, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawandi PT Asuransi Jiwa Mega Life. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 124-139.
- Maulana, R. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT Sinergi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 4(2), 251–263. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i2.8011>

- Prabandari, L. G. N., Westra, I. K., & Asrida, P. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Swadharma Di Denpasar. *Social Studies*, 6(2), 18-22.
- Putra, I. P. O. S., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kopi Bali Factory Tour Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5).
- Sadhana, I. M., & Sintaasih, D. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Ubud Aura Accomodation Di Ubud, Gianyar (Doctoral dissertation, Udayana University)
- Samantha, R., & Almalik, D. (2019) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Finansial Pada Kepuasan Kerja Karyawan. <http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Sinurat, E. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92-106.
- Sri Krisna Dewi, I. A., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 7(2), 181–188. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v7i2.81>

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Transformasional, K., Hanaysha, J. R. M., Khalid, K., Kamariah, N., Mat, N., Sarassina, F., Yahya, M., Ab, B., Sazali, A., & Zakaria, B. (2012). *Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja*. September 2015. <https://doi.org/10.5923/j.ekonomi.20120001.32>

Zulkarnaen, Z., & Sudarma, I. N. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Warung Taulan Badung* (Doctoral dissertation, Udayana University).

