

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. FAJAR  
PIKIRAN RAKYAT KOTA SERANG**

**Angrian Permana, Rizky Arief**  
*Universitas Bina Bangsa*

***ABSTRACT***

*This study aims to determine how much influence of Transformational Leadership and Compensation to Job Satisfaction Employees at PT. Fajar Pikiran Rakyat. The independent variable is Transformational Leadership as ( $X_1$ ), and Compensation as ( $X_2$ ) and the dependent variable is Employee Satisfaction ( $Y$ ). The method used is a quantitative descriptive method that aims to determine whether there is the influence of the independent variable that is Transformational Leadership and Compensation to the dependent variable of Job Satisfaction. The unit of analysis used is employees of PT. Fajar Pikiran Rakyat, with a total population of 54 employees who are also taken as a sample. Technical analysis of data used is descriptive statistics, classical assumption test, the coefficient of determination, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The result of this research can be concluded that Transformational Leadership variable has a significant effect on Job Satisfaction variable, Compensation variable has significant effect to Job Satisfaction variable, Transformational Leadership variable and Compensation have significant influence simultaneously to Job Satisfaction variable.*

*Keywords: Transformational Leadership, Compensation, Job Satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya keuntungan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para karyawannya. Namun untuk pencapaiannya organisasi sering menghadapi kendala, yaitu salah satu faktornya adalah ketidakpuasan dari para karyawannya karena gaya kepemimpinan yang kurang baik dan pemberian kompensasi yang belum sesuai. Sebagai akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pimpinan harus dapat memahami perilaku karyawan agar kebutuhan-kebutuhannya dapat terpenuhi sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpelihara. Dengan terpelihara kepuasan kerja karyawan, maka akan mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat kerja yang tinggi. Selain itu pemimpin juga harus mampu mengelola karyawannya dengan baik, sehingga karyawan bisa melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Luthan (1999) membagi beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang terdiri atas empat faktor yaitu: Disiplin yang tinggi, Rekan kerja, Promosi pekerjaan, Kepenyeliaan (Pemimpin Redaksi). Keempat faktor diatas sangat mempengaruhi kepuasan seseorang karyawan dalam bekerja. Jika semua faktor tersebut terpenuhi maka karyawan akan merasa terpuaskan.

Dalam melakukan aktivitasnya, gaya kepemimpinan merupakan tulang punggung organisasi, karena tanpa adanya gaya kepemimpinan yang baik akan sulit beradaptasi dengan perubahan yang sedang dan terus terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Maka dari itu, memilih gaya kepemimpinan yang tepat untuk mengarahkan dan mengatur karyawannya adalah hal yang sulit karena gaya kepemimpinan memiliki banyak gaya. Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan prosedur pengaruh sadar dalam individu atau kelompok untuk membuat perubahan terus menerus dan perkembangan kinerja organisasi secara keseluruhan (Avolio et al, 2004).

Menurut Yukl (2010), Kepemimpinan Transformasional terdiri dari empat aspek yang meliputi: karismatik, Inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian secara individual. Keempat aspek kepemimpinan transformasional tersebut mendorong karyawan untuk bekerja keras, meningkatkan produktifitas, memiliki moril kerja serta kepuasan kerja yang lebih tinggi, menurunkan tingkat ketidakhadiran, dan memiliki kemampuan menyesuaikan diri secara organisasional yang lebih tinggi.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dapat dilakukan dengan banyak cara. Selain gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kerpuasan kerja karyawan. Kompensasi adalah imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka kepada organisasi. Indikator kompensasi menurut Henry Simamora (2004) diantaranya: Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas.

## KAJIAN TEORITIK

**Kepuasan Kerja.** Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008), kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka yakini. Menurut Bakotic dan Babic (2013) Menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja, dan kinerja organisasi dipengaruhi oleh kepuasan karyawan.

Luthan (1999) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan membagi beberapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang terdiri atas 4 (empat) faktor:

1. Disiplin yang tinggi. Setiap individu yang merasa puas dengan pekerjaannya, memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan sadar akan peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Rekan kerja. Bagi kebanyakan karyawan, rekan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila rekan kerja ramah akan mengarahkan pada kepuasan kerja yang meningkat.
3. Promosi. Promosi pada saat seseorang berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan karyawan pada umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab.
4. Kepenyelidikan. Supervisi/Pemimpin Redaksi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi/Pemimpin Redaksi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka dengan pemimpin yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan.

**Kepemimpinan Transformasional.** Menurut Griffin (2004) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses sekaligus atribut, sebagai sebuah proses kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan untuk membentuk tujuan-tujuan grup atau organisasi, memotivasi perilaku kearah pencapaian tujuan-tujuan tersebut dan membantu mendefinisikan kultur grup atau organisasi. Sebagai atribut kepemimpinan adalah sekelompok karakteristik yang dimiliki oleh individu yang dipandang sebagai pemimpin.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Mc.Farlan (1978) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins dan Judge (2008) Kepemimpinan Transformasional adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin dan pengikutnya saling merangsang diri satu sama lain untuk penciptaan level yang tinggi dari motivasi yang dikaitkan dengan tugas pokok dan fungsi mereka. Gaya kepemimpinan ini merupakan jenis kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya sistem nilai untuk meningkatkan kesadaran pengikut serta mampu menggerakkan pengikut untuk terlibat aktif dalam proses perubahan seperti dengan memunculkan ide-ide produktif, kepedulian edukasional, kebertanggungjawaban, cita-cita bersama dan nilai-nilai moral.

Menurut Hughes (2012:542) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional memiliki visi, keahlian dan pengelolaan kesan yang baik untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya. Pemimpin transformasional diyakini lebih berhasil dalam mendorong perubahan organisasi karena tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin. Transformasional merupakan perubahan yang besar dan menyeluruh, bukan sekedar perubahan secara alami, akan tetapi seorang

pemimpin harus memiliki ambisi besar untuk melakukan perubahan-perubahan yang diperlakukan dalam sebuah organisasi, agar diperoleh tingkat produktivitas organisasi yang lebih tinggi. Dengan demikian pemimpin transformasional harus memiliki pandangan jauh ke depan.

Menurut (Yukl:1989) Kepemimpinan transformasional atau Gaya kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang memunculkan rasa bangga dan kepercayaan bawahan, menginspirasi dan memotivasi bawahan, merangsang kreativitas dan inovasi bawahan, memperlakukan setiap bawahan secara individual serta selalu melatih dan memberi pengarahan kepada bawahan.

Beberapa Indikator yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional yang terdiri atas 4 faktor:

1. Kharismatik. Pemimpin transformasional memiliki integritas perilaku (behavioral integrity) atau persepsi terhadap kesesuaian antara perkataan dan tindakan. Pemimpin transformasional memberikan contoh dan bertindak sebagai role model positif dalam perilaku sikap, prestasi, maupun komitmen terhadap anggota dan pengikutnya. Keadaan ini tercermin dalam standar moral dan etis yang tinggi. Ia sangat memperhatikan kebutuhan anggotanya menanggung resiko bersama, memiliki sense of mission, serta menanamkan rasa bangga pada bawahannya. Melalui pengaruh seperti itu, pengikut atau anggotanya akan menaruh respek, rasa kagum, dan percaya kepada pimpinannya sehingga mereka berkeinginan melakukan hal yang sama seperti yang dilakukan pemimpinnya. Hal ini sangat besar manfaatnya dalam upaya membangun kepercayaan pengikutnya.
2. Inspirasional. Pemimpin yang inspirasional diartikan sebagai sejauh mana seorang pemimpin mengkomunikasikan suatu visi yang menarik, mampu menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha pengikut dan memodelkan perilaku yang sesuai. Pemimpin yang inspirasional mampu memberikan visi- visi tentang apa yang mungkin dan bagaimana memperolehnya. Pemimpin mampu meningkatkan makna dan mempromosikan harapan-harapan positif tentang kebutuhan-kebutuhan yang harus dikerjakan. Perilaku pemimpin inspirasional menurut Yukl (1989) dapat merangsang antusiasme bawahan terhadap tugas-tugas kelompok dan mengatakan hal-hal yang menimbulkan kepercayaan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok serta membangun kepercayaan diri anggota ini merupakan elemen utama dari pemimpin yang inspirasional. Keyakinan diri yang besar terhadap apa yang dilakukan akan menimbulkan komitmen, loyalitas dan usaha yang melebihi biasanya.
3. Stimulasi intelektual. Stimulasi intelektual dipahami dalam upaya seorang pemimpin meningkatkan kesadaran anggota terhadap persoalan-persoalan anggota dan mempengaruhi anggota untuk melihat persoalan tersebut melalui perspektif baru. Bass (1990) menjelaskan bahwa melalui stimulasi intelektual, kreativitas anggota dirangsang dan mendorong untuk menemukan solusi bagi pemecahan masalah lama dengan perspektif baru. Menurut yukl (1989) melalui pendekatan ini pengikut didorong untuk berpikir mengenai relevansi cara, sistem nilai, kepercayaan, harapan dan bentuk organisasi yang ada saat ini. Anggota juga didorong melakukan inovasi dalam menyelesaikan

persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri, serta didorong untuk menetapkan tujuan serta sasaran yang menantang. Konsekuensi logis dari praktik stimulasi intelektual ini, seorang pemimpin harus selalu siap dan mengembangkan kapasitas untuk memecahkan masalah dengan caranya sendiri, secara kreatif dan inovatif. Ukuran dari efektifitas pemimpin adalah seberapa banyak kemampuan anggota dalam menyelesaikan tugas tanpa kehadiran pemimpin (Bass:1990).

4. Perhatian Secara Individual. Menurut Yukl (1989) pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang, dengan jalan bertindak selaku pelatih (coach) atau penasihat (mentor). Perhatian yang berorientasi pada individu ditunjukkan oleh pemimpin melalui pemberian dukungan dalam memperlakukan anggota secara individual. Dengan demikian pimpinan dapat melihat perbedaan-perbedaan yang terdapat pada anggota, sehingga dapat memperlakukan anggota sesuai dengan kebutuhan mereka masing-masing. Mentoring merupakan bentuk perhatian individual yang ditunjukkan melalui tindakan konsultasi, nasehat dan tuntunan yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada anggotanya.

**Kompensasi.** Menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Kompensasi menurut Malayu (2010) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Nawawi (2008:315) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka.

Menurut Cahyani sebagaimana yang dikutip dalam Ndraha (1997) kompensasi adalah faktor penting untuk mempertahankan karyawan, karena suka atau tidak suka, disadari atau tidak, uang adalah faktor penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi walaupun sulit untuk bisa memuaskan manusia. Setiap orang adalah individu yang unik, punya motivasi yang berbeda serta memiliki sesuatu yang mempengaruhi motivasinya dalam bertindak.

Menurut Nawawi (2008) menyatakan bahwa secara garis besar jenis kompensasi terbagi menjadi 2 yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi langsung. Yaitu upah atau gaji yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja.
2. Kompensasi Tidak langsung Yaitu pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji ataupun upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Komponennya antara lain jaminan keamanan dan kesejahteraan bekerja, pembayaran upah atau gaji selama tidak bekerja dan pelayanan bagi

pekerja seperti makan, transportasi dll. Dan Insentif yaitu penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas tinggi yang sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Misalnya bentuk pemberian bonus.

Kompensasi adalah imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka kepada organisasi. Berikut Indikator-indikator kompensasi menurut Henry Simamora (2004) diantaranya:

1. Upah dan gaji. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan. Tunjangan yaitu pemberian penghargaan, kesempatan promosi dan rekreasi yang dilakukan setahun sekali. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung oleh perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkairan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Contohnya mobil perusahaan, tempat parkir khusus dan lain-lain.

## **HIPOTESIS PENELITIAN**

Dari permasalahan dan teori yang didapat, maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh positif antara variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Fajar Pikiran Rakyat.
2. Diduga terdapat pengaruh positif antara variabel Kompensasi terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Fajar Pikiran Rakyat.
3. Diduga terdapat pengaruh positif antara variabel Kepemimpinan Transformasional dan variabel Kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Fajar Pikiran Rakyat.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah suatu cara, teknik atau langkah yang harus dilalui dalam melakukan penelitian. Sehubungan dengan hal ini untuk mendapatkan data yang baik dan konkrit sebagai bahan analisis dalam mengambil kesimpulan. Peneliti dalam melaksanakan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda dengan menggunakan pendekatan survey.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berada di PT. Fajar Pikiran Rakyat yang berjumlah 54 orang. Penelitian ini teknik sampling yang



digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Mengingat jumlah populasi PT. Fajar Pikiran Rakyat hanya sebesar 54 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Fajar Pikiran Rakyat sebesar 54 karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Data Primer yaitu, data yang diperoleh peneliti di lapangan, baik melalui wawancara maupun hasil pengukuran langsung lainnya, dengan menggunakan teknik a). Kuesioner : yaitu pertanyaan atau pernyataan tertulis (bisa tertutup, terbuka, atau setengah terbuka) untuk mendapatkan informasi dari responden. b). Test : yaitu Instrumen (pertanyaan, latihan, alat) untuk mengukur tingkat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, intelegensia atau bakat yang dimiliki oleh perorangan atau kelompok.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-10.662	3.706		-2.876	.006
1					
Kepemimpinan_	.467	.142	.503	3.280	.002
Transformasional					
Kompensasi	.723	.230	.482	3.144	.003
R square : .952					

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber: data hasil olah SPSS.20

Diperoleh persamaan  $Y(\text{Kepuasan Kerja}) = -10.662 + 0.467X_1 + 0.723 X_2$ . Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Jika nilai konstanta sebesar -10.662 artinya apabila nilai pelatihan tingkat pendidikan 0 (nol) maka nilai kepuasan kerja sebesar -10.662.
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan transformasional 46.7% artinya setiap penambahan 1 persen kepemimpinan transformasional maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0.467, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja, berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional dilakukan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawannya.
3. Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 72.3% artinya setiap penambahan 1 persen kompensasi maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0.723, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja, berarti semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin besar pula kepuasan kerja karyawannya.

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja, seperti ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2.** Uji F (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2477.363	2	1238.682	622.576	.000 <sup>b</sup>
	Residual	101.470	51	1.990		
	Total	2578.833	53			

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan\_Transformasional

Sumber: data hasil olah SPSS.20

Karena nilai  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$  ( $622,576 \geq 3,18$ ) dan nilai signifikansi  $(0,000) \leq \alpha = (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

## SIMPULAN

Simpulan penelitian ini yaitu:

1. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap variabel Kepuasan Kerja, yang berarti bahwa semakin baik gaya Kepemimpinan Transformasional diterapkan, maka akan semakin meningkat Kepuasan Kerja para karyawan. Hal ini terbukti berdasarkan hasil Uji-t didapat nilai ( $t_{hitung}$  sebesar  $3,280 \geq t_{(tabel)} 2,007$ ) dan nilai signifikansinya sebesar  $0,002 \leq \alpha (0,05)$  yang menerangkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima., sehingga diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Fajar Pikiran Rakyat.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel Kompensasi terhadap variabel Kepuasan Kerja, yang berarti bahwa semakin tinggi pemberian Kompensasi, maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja para karyawan. Hal ini terbukti berdasarkan hasil Uji-t didapat nilai ( $t_{hitung}$  sebesar  $3,144 \geq t_{(tabel)} 2,007$ ) dan nilai signifikansinya sebesar  $0,003 \leq \alpha (0,05)$  yang menerangkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Fajar Pikiran Rakyat.
3. Secara bersama-sama terdapat pengaruh positif antara variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik gaya Kepemimpinan Transformasional diterapkan dan semakin tinggi pemberian Kompensasi, maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini terbukti berdasarkan hasil



4. Uji-F didapat nilai  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$  ( $622,576 \geq 3,18$ ) dan nilai signifikansi  $(0,000) \leq \alpha = (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh positif antara variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Fajar Pikiran Rakyat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bakotic, D., and Babic, T. 2013. Relations Between Working Condition and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Jurnal of Business and Social Sciens*, 4(2), pp: 206-213.
- Company Profile.2016. H.U Kabar Banten.PT. Fajar Pikiran Rakyat.Serang..
- Griffin, W Ricky. 2004. *Manajemen*, Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan S.P Malayu. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT. Bumi Aksara.Jakarta, hal 121.
- Kusumah, Mulyadi. 2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Repository.unpas.ac.id Bandung, pp: 3-4.
- Mangkunegara A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Oktaviane, Fischa. 2103. *Jurnal Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Pasoka Sumber Karya Padang*. *Jurnal Manajemen*. Ejournal.unp.ac.id, pp: 3-4.
- Prayudi, Raharjo. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional ,Kompensasi dan Lingkungan terhadap Kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Repository.unej.ac.id Jember, pp: 1-56.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, (2008), *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-12, Salemba Empat, Jakarta
- Roymond Tan dan Zeplin Jiwa Husada Tarigan.*Jurnal Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap OCB melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Interviening pada 3H Motorsport*. Surabaya (Argora Vol.5 No.1 tahun 2017)
- Sitompul, A. Asri dan Muljati, W. Ni. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Finansial pada Kepuasan Kerja: E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 4, No.8: 2360-2379. Bali.
- Simamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta: hal 445