

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari kepemimpinan transformasional dan kompensasi, variabel intervening kepuasan kerja, variabel terikatnya kinerja pegawai.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel 91 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Metode analisis data dan uji hipotesis yang digunakan adalah analisis jalur, koefisien determinasi simultan dan koefisien determinasi parsial, uji hipotesis simultan dan uji hipotesis parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja sebesar 29,5% dan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 33,4%. Pengaruh lebih besar diberikan oleh variabel kompensasi. Hasil analisis verifikatif struktur I diperoleh hasil kepemimpinan transformasional dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 63%, struktur II diperoleh hasil kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 68,1%. Kemudian hasil pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja sebesar 0.463, hasil pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.504, dan hasil pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.825.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transformational leadership and compensation on job satisfaction which has an impact on employee performance at the office of public works and spatial planning (PUPR) of Karawang Regency, either directly or indirectly. In this study the independent variable consisted of transformational leadership and compensation, the intervening variable of job satisfaction, the dependent variable of employee performance.

The research method used is descriptive and verification method with a total sample 91 respondents. Data collection techniques used were observation, interview, and questionnaires. Method of data analysis and hypothesis testing used are correlation analysis, simultaneous determination coefficient and partial determination coefficient, simultaneous hypothesis testing and partial hypothesis testing.

The result showed that the magnitude of the influence of transformational leadership on job satisfaction was 29,5% and magnitude of the influence of compensation on job satisfaction was 33,4%. The greater influence is given by the compensation variable. The result of structure I verification analysis obtained the result of transformational leadership and compensation had a positive and significant effect on job satisfaction by 63%, structure II obtained the result of job satisfaction giving an effect on employee performance of 68,1%. Then the results of the direct influence of transformational leadership on job satisfaction is 0.463, the results of the direct effect of compensation on job satisfaction are 0.504, and the results of the direct effect of job satisfaction on employee performance are 0.825.

Keywords: Transformational Leadership, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance