PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR CANDIMULYO ABADI PONTIANAK TIMUR

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

WICKO MELLINDO
NIM. B1021181131

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR CANDIMULYO ABADI PONTIANAK TIMUR

SKRIPSI OLEH:

WICKO MELLINDO
NIM. B1021181131

Skripsi Diajukan Sebagai Salah
Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama	: Wicko Mellindo
NIM	: B1021181131
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Skripsi	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian – bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan proposal Skripsi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar – benarnya.

Pontianak, 30 Juni 2025

Wicko Mellindo
NIM. B1021181131

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Wicko Mellindo
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: Senin, 30 Juni 2025

Judul Skripsi:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR CANDIMULYO ABADI PONTIANAK TIMUR

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakandengan benar.

Pontianak, 30 Juni 2025

Wicko Mellindo
NIM. B1021181131

LEMBAR YURIDIS

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur". Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana Strata-1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik berupa materi maupun moral. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Skripsi yang telah membimbing, mendukung dan memotivasi penulis selama penulisan skripsi ini.
7. Karsim, S.Kom., M.M. selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dari awal penulisan skripsi ini.
8. Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan nasihat kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
9. Hasanudin, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan nasihat kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.

10. Seluruh jajaran Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang selama ini telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasasan kepada penulis sejak awal perkuliahan hingga saat ini.
11. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah memberikan pelayanan terbaiknya kepada mahasiswa.
12. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi baik berupa doa, kontribusi, dukungan, dan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca guna meningkatkan kualitas pembuatan tugas akhir pada masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Pontianak, 30 Juni 2025

Wicko Mellindo
NIM. B1021181131

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR CANDIMULYO ABADI PONTIANAK TIMUR

ABSTRAK

Oleh:

Wicko Mellindo

B1021181131

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Candimulyo. Menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei, penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Sinar Candimulyo sebanyak 42 orang dengan teknik sampel jenuh. Data diperoleh melalui kuesioner dan diolah menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik secara langsung maupun secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Budaya Kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan untuk menjadi layanan kontraktor listrik yang profesional serta maju bagi kebutuhan listrik di Indonesia.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan*.

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SINAR CANDIMULYO ABADI PONTIANAK TIMUR

ABSTRACT

By:

Wicko Mellindo

B1021181131

This study aims to analyse the influence of Transformational Leadership Style, Compensation, and Work Culture on Employee Performance at PT. Sinar Candimulyo. Using a quantitative approach through a survey method, this study involved all 42 employees of PT. Sinar Candimulyo using a saturated sampling technique. Data was collected through questionnaires and analysed using multiple regression analysis with the assistance of SPSS version 29. The results of the study indicate that Transformational Leadership Style, Compensation, and Work Culture have a positive and significant influence on Employee Performance, both directly and collectively, significantly influencing Employee Performance. The results of this study confirm that improving Transformational Leadership Style, Compensation, and Work Culture contributes to enhancing employee performance, thereby fostering professional and advanced electrical contractor services to meet Indonesia's electricity needs.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Compensation, Work Culture, Employee Performance.*

RINGKASAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR CANDIMULYO ABADI PONTIANAK TIMUR

1. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan operasional perusahaan, terutama dalam sektor industri. Gaya kepemimpinan transformasional, sistem kompensasi, dan budaya kerja menjadi tiga faktor dominan yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas dan keterlibatan karyawan. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang inspiratif, kompensasi yang adil, serta budaya kerja yang positif dapat mendorong motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan. Namun, dampak ketiga variabel ini bisa bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan. Selain itu, motivasi kerja berperan sebagai mediator penting dalam memperkuat hubungan antara ketiga faktor tersebut terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada aspek struktural, tetapi juga memperhatikan kebutuhan psikologis dan profesional karyawan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil survei internal terhadap 42 karyawan PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur, diperoleh temuan bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi masih tergolong cukup rendah, sementara budaya kerja dinilai relatif baik. Komposisi karyawan yang didominasi oleh staf lapangan menunjukkan perlunya pendekatan manajerial yang lebih responsif terhadap kebutuhan operasional di lapangan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, serta menguji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Melalui pendekatan kuantitatif, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis yang aplikatif bagi PT. Sinar Candimulyo Abadi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara

menyeluruh dan berkelanjutan.

2. Permasalahan

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur?
4. Apakah Gaya kepemimpinan transformasional, Kompensasi dan Budaya Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, Kompensasi, dan Budaya Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur.

4. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan software SPSS untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 42 responden yang merupakan karyawan PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur yang dipilih menggunakan teknik sampling sensus atau total. Metode ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai hubungan antara variabel yang diteliti untuk Kinerja

karyawan dengan industri konstruksi listrik.

5. Hasil dan Pembahasan

1. Dari hasil uji t, Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 2,610 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang lebih rendah dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki arah hubungan yang positif dan signifikan.
2. Dari hasil uji t, Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Z) adalah 2,540 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang lebih rendah dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki arah hubungan yang positif dan signifikan.
3. Dari hasil uji t, Budaya Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 3,881 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki arah hubungan yang positif dan signifikan.
4. Dari hasil uji t, Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi (X2), Budaya Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah 2,669 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki arah hubungan yang positif dan signifikan.

6. Kesimpulan dan Rekomendasi

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur, menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberi inspirasi, perhatian personal, serta mendorong inovasi dapat meningkatkan semangat, loyalitas, dan produktivitas kerja karyawan.
2. Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, mengindikasikan bahwa pemberian imbalan yang sesuai, baik secara finansial maupun non-finansial, mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.
3. Budaya Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mengedepankan

nilai-nilai kekeluargaan, keterbukaan, tanggung jawab, dan gotong royong mampu menciptakan suasana kerja yang produktif dan kondusif.

4. Ketiga variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Budaya Kerja, secara simultan berkontribusi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia yang menyeluruh dan seimbang mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT III
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI IV
LEMBAR YURIDIS V
KATA PENGANTAR VI
RINGKASAN SKRIPSI X

BAB I PENDAHULUAN 1
1.2. Latar Belakang 1
1.3. Rumusan Masalah 7
1.3.1. Pernyataan Masalah 7
1.3.2. Pertanyaan Penelitian 8
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Kontribusi Penelitian 9
1.4.1 Kontribusi Teoritis 9
1.4.2 Kontribusi Praktis 9
1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11
2.1. Landasan Teori 11
2.1.2. Kompensasi 12
2.1.3. Budaya Kerja 15
2.1.4. Kinerja Karyawan 17
2.2. Kajian Empiris 19
2.3. Kerangka Konseptual Dan Hipotesis Penelitian 40
2.3.2. Hubungan Keterkaitan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan . 40
2.3.3. Hubungan Keterkaitan Budaya Kerja Dengan Kinerja Karyawan 40
2.3.4. Hubungan Keterkaitan Gaya kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Karyawan 41

BAB III METODE PENELITIAN 43
3.1 Bentuk Penelitian 43
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian 43
3.3 Data 44
3.4 Populasi dan Sampel 46
3.5 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional 47
3.6 Metode Analisis 51

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 59
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 59
4.1.1 Identitas Responden 59
4.2 Instrumen Penelitian 62
4.2.1 Uji Instrumen Validitas 62
4.2.2 Uji Instrumen Reliabilitas 64
4.3 Statistik Deskriptif 64
4.3.1 Ringkasan Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional 65
4.3.2 Ringkasan Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi 66
4.3.3 Ringkasan Statistik Deskriptif Variabel Budaya Kerja 67
4.3.4 Ringkasan Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan 68
4.4 Asumsi Klasik Regresi 69
4.4.1 Statistik Uji Normalitas 69
4.4.2 Statistik Uji Linearitas 70
4.4.3 Statistik Uji Multikolinearitas 72
4.4.4 Statistik Uji Heteroskedastisitas 73
4.5 Uji Regresi Linear Berganda 73
4.6 Uji Hipotesis 75
4.6.1 Hasil Uji Statistik t 75
4.6.2 Hasil Uji Statistik F 76
4.6.3 Hasil Uji Statistik Koefisien Determinasi 77
4.7 Pembahasan 78

4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan 78
4.7.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan..... 80
4.7.3 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 82
4.7.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasiona, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 83

BAB V PENUTUP..... 86
5.1 Kesimpulan 86
5.2 Rekomendasi Penelitian..... 86
5.2.1 Untuk Akademisi..... 87
5.2.2 Untuk PT Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur 87
5.2.3 Untuk Pengembangan Penelitian Kedepan 87

DAFTAR PUSTAKA 89
LAMPIRAN..... 96

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Survei Karyawan Internal PT Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur....2
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur 5
Tabel 1.3 Rekapitulasi Data Absensi Karyawan PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur....6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu....20
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian 48
Tabel 3.2 Tabel Indikator Dengan Skala Likert 53
Tabel 3.3 Tafsiran Nilai Rata-rata 53
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden 59
Tabel 4.2 Usia Responden....60
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden 60
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden 61
Tabel 4.5 Posisi Jabatan Responden 61
Tabel 4.6 Uji Validitas r Hitung....63
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas 64
Tabel 4.8 Ringkasan Deskriptif Gaya Kepemimpinan Transformasional 66
Tabel 4.9 Ringkasan Deskriptif Kompensasi....67
Tabel 4.10 Ringkasan Deskriptif Budaya Kerja 68
Tabel 4.11 Ringkasan Deskriptif Kinerja Karyawan 69
Tabel 4.12 Nilai Uji Normalitas....70
Tabel 4.13 Nilai Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan 71
Tabel 4.14 Nilai Uji Linearitas Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 71
Tabel 4.15 Nilai Uji Linearitas Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan....72
Tabel 4.16 Nilai Uji Multikolinearitas....72
Tabel 4.17 Nilai Uji Heteroskedastisitas....73
Tabel 4.18 Nilai Uji Regresi Linear Berganda 74
Tabel 4.19 Nilai Uji Statistik t 75

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 4.20 Nilai Uji Statistik F 77
Tabel 4.21 Nilai Uji Koefisien Determinasi 77

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....41

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....97
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....105
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....110
Lampiran 4. Kuesioner Penelitian.....113

BAB I
PENDAHULUAN

1.2. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menentukan keberhasilan dan daya saing suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang tidak hanya dianggap sebagai aset organisasi, tetapi juga sebagai motor penggerak utama untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Pahira & Rinaldy (2023) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif berperan penting dalam meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan. Dimana, melalui pengelolaan SDM yang baik, maka organisasi diharapkan mampu memaksimalkan kontribusi individu dalam mewujudkan produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan perlu mempertimbangkan berbagai aspek manajerial yang memengaruhi perilaku kerja mereka sehari-hari.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin berdampak langsung terhadap semangat kerja, loyalitas, serta keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Carli & Sopali (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan. Bahkan, melalui OCB, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja menjadi semakin kuat. Selain itu, penelitian Pariesti *et al*. (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu memberikan pengaruh langsung maupun melalui motivasi sebagai mediator terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang dapat menginspirasi, memberikan teladan, serta memperhatikan kebutuhan dan perkembangan bawahannya akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan suportif. Namun, hasil penelitian Hartadi (2023) menunjukkan bahwa dalam situasi tertentu, seperti pegawai instalasi farmasi di RS TK III 04.06.03 dr. Soetarto Yogyakarta, dimana gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.1
Survei Karyawan Internal PT Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur

Pernyataan	Aspek	Skor Rata-Rata (1-5)	Kategori
Pemimpin memberikan motivasi dan inspirasi dalam bekerja	Gaya Kepemimpinan	3,2	Cukup
Pemimpin menjadi teladan dalam etika kerja dan tanggung jawab		3,0	Cukup
Saya merasa kompensasi yang saya terima sebanding dengan beban kerja	Kompensasi	3,8	Baik
Saya puas dengan tunjangan dan insentif yang diberikan perusahaan		2,8	Kurang
Budaya kerja di perusahaan mendorong kerja sama antarkaryawan	Budaya Kerja	3,5	Baik
Nilai-nilai budaya kerja perusahaan diterapkan secara konsisten		3,3	Cukup
Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang diciptakan oleh perusahaan		3,6	Baik

Sumber: Data Internal PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur

Berdasarkan hasil survei internal yang ditunjukkan pada Tabel 1.1 terhadap 42 karyawan PT. Sinar Candimulyo Abadi, diperoleh skor rata-rata persepsi yang cukup terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan (skor 3.0–3.2), pada kompensasi tergolong kurang memadai (skor < 3.0), sementara budaya kerja dinilai cukup baik (skor 3.3–3.6). Data ini menunjukkan adanya ruang perbaikan, terutama pada aspek kompensasi dan kepemimpinan, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaannya. Meskipun budaya kerja di PT. Sinar Candimulyo Abadi dinilai cukup baik, persepsi terhadap gaya kepemimpinan dan kompensasi menunjukkan adanya ketidakpuasan. Hal ini sejalan dengan penelitian Fauzan (2022) yang mengungkapkan bahwa kompensasi, baik finansial maupun non-finansial seperti pengakuan dan peluang pengembangan karier, memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, selain gaya kepemimpinan yang inspiratif, sistem kompensasi yang adil dan memotivasi juga menjadi kunci penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Adiba & Rosita (2023) menambahkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien jalur sebesar 0,718. Selanjutnya, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur 0,634, serta kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dengan koefisien jalur 0,319. Hasil uji Sobel tersebut menunjukkan bahwa motivasi memediasi secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 5,475 yang lebih besar dari t tabel (1,999). Hasil ini telah menunjukkan bahwa dengan adanya kompensasi yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja bagi individu karyawan tersendiri.

Di samping itu, budaya kerja juga berperan penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Dimana, budaya kerja yang kuat mampu menciptakan rasa dalam memiliki dan keterikatan tinggi baik diantara karyawan dengan

perusahaan yang mampu mendorong produktivitas kerja yang lebih optimal. Leihitu *et al*. (2022) menegaskan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, bahkan lebih kuat dibandingkan motivasi dan pengawasan. Agussalim et al. (2022) juga menemukan bahwa budaya kerja yang positif dan terinternalisasi dengan baik dapat meningkatkan komitmen karyawan dan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Namun, hasil penelitian Hadi & Mustika (2023) menunjukkan bahwa dalam kondisi karyawan bank, dimana bentuk budaya kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bukti tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dapat bervariasi tergantung pada sektor industri dan kondisi organisasi yang beragam. Lebih lanjut, motivasi kerja juga termasuk sebagai variabel yang penting yang mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sholekhati & Irmawati (2023) menyimpulkan bahwa desain kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja, yang kemudian berdampak signifikan pada kinerja SDM. Begitu pula hasil penelitian Carli & Sopali (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai mediator dalam memperkuat pengaruh variabel-variabel eksternal seperti kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja. Rahayu & Susanti (2022) juga menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan berkontribusi besar dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan produktivitas kerja dalam jangka panjang. Hal yang tidak kalah penting ialah bagian dari disiplin kerja yang juga memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hadi & Mustika (2023) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bank dengan mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi menjadi faktor krusial dalam menjaga efektivitas organisasi di tengah persaingan bisnis.

Selain itu, pengembangan SDM melalui pelatihan dan retensi karyawan juga berperan besar dalam memastikan keberlanjutan performa organisasi. Panggabean *et al*. (2023) yang menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan

berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan, retensi, serta kepuasan kerja, khususnya pada generasi Y dan Z. Implikasi ini sangat relevan untuk perusahaan yang ingin mempertahankan karyawan potensial serta membentuk budaya organisasi yang inovatif dan kompetitif. Hasil studi Saputra et al. (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja menjadi faktor penentu keberhasilan program pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan semakin beragamnya kebutuhan dan harapan tenaga kerja modern, pendekatan strategis terhadap pengembangan SDM akan menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur. Melalui pendekatan kuantitatif, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana ketiga variabel independen tersebut memengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peran variabel motivasi sebagai mediator. Melalui hasil dari penelitian ini, maka diharapkan PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur dapat memperoleh rekomendasi strategis untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara menyeluruh dan berkelanjutan. Dimana, berdasarkan hasil data yang diperoleh dari PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur didapati jabatan dan jumlah karyawan yang sebanyak 60 orang. Data ini dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur

No	Jabatan	Jumlah
1.	Komisaris	1
2.	Direktur	1
3.	Administrasi	2
4.	Supervisor (SPV)	7
5.	Kepala Lapangan	7
6.	Staff Lapangan	42
Jumlah Karyawan		60

Sumber: Data Internal PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur

Berdasarkan Tabel 1.2, PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur memiliki total 60 karyawan yang tersebar dalam lima jabatan utama. Komposisi

tenaga kerja didominasi oleh staf lapangan sebanyak 42 orang (70% dari total karyawan), diikuti oleh kepala lapangan sebanyak 14 orang. Posisi administrasi hanya diisi oleh 2 orang, sementara jabatan komisaris dan direktur masing-masing hanya memiliki satu orang. Struktur ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih berfokus pada tenaga kerja operasional di lapangan dibandingkan dengan tenaga administratif atau manajerial. Hal ini dapat menjadi faktor penting dalam menganalisis efektivitas kepemimpinan, budaya kerja, serta sistem kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk meninjau lebih lanjut situasi internal perusahaan, penelitian ini juga menggunakan data absensi karyawan operasional yang diperoleh dari HRD PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur. Data tersebut merupakan rekapitulasi kehadiran selama bulan Juni 2025 dan mencerminkan tingkat kedisiplinan serta keterlibatan kerja karyawan. Tingkat absensi ini dapat menjadi indikator awal terhadap efektivitas gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, serta budaya kerja yang diterapkan perusahaan.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Data Absensi Karyawan PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur

Kategori Absensi	Jumlah Hari	Rata-Rata Karyawan	Keterangan
Hadir	22	60	Normal
Izin (terjadwal)	3	14	Terkontrol
Alpha (tanpa keterangan)	2	17	Perlu Perhatian
Terlambat (> 30 menit)	4	21	Perlu Pembinaan

Sumber: Data Internal PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur

Berdasarkan Tabel 1.3, diketahui bahwa dari total 60 karyawan, mayoritas hadir secara konsisten selama 22 hari kerja aktif. Namun, terdapat 17 karyawan yang tercatat absen tanpa keterangan (alpha) sebanyak 2 hari, serta 21 karyawan yang mengalami keterlambatan lebih dari 30 menit selama 4 hari kerja. Sementara itu, karyawan yang izin secara resmi tercatat sebanyak 14 orang dalam rentang 3 hari. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan hadir pada tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan masih cukup tinggi yang dapat menjadi sinyal adanya masalah kedisiplinan dan keterlibatan kerja. Kondisi ini memperkuat urgensi untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan

transformasional, sistem kompensasi, dan budaya kerja dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan, terutama bagi staf lapangan yang mendominasi struktur organisasi PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur.

Fenomena yang terjadi di PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur mencerminkan adanya tantangan dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal kepemimpinan, kompensasi, dan penguatan budaya kerja. Hasil survei internal menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan sistem kompensasi masih berada pada kategori cukup hingga kurang puas. Hal ini berpotensi menurunkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan, terutama di kalangan staf lapangan yang mendominasi komposisi tenaga kerja perusahaan. Selain itu, tingginya angka keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan sebagaimana tercermin dalam data absensi, semakin memperkuat indikasi bahwa ketidakpuasan terhadap kepemimpinan dan kompensasi dapat berdampak pada kedisiplinan dan kinerja karyawan secara umum.

Kondisi ini menjadi krusial mengingat struktur organisasi perusahaan sangat bergantung pada kinerja tenaga operasional di lapangan. Meskipun budaya kerja secara umum dinilai cukup baik, hal tersebut belum mampu menutupi celah dalam aspek lain yang lebih berdampak langsung terhadap produktivitas, seperti gaya kepemimpinan yang inspiratif dan sistem kompensasi yang memadai. Ketimpangan ini menuntut adanya evaluasi mendalam terhadap pendekatan kepemimpinan serta perbaikan pada sistem penghargaan dan dukungan kerja yang diberikan kepada karyawan. Dengan demikian, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, guna menghasilkan rekomendasi strategis yang dapat meningkatkan efektivitas manajemen dan produktivitas kerja secara menyeluruh.

1.3. Rumusan Masalah

1.3.1. Pernyataan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur menghadapi tantangan dalam

efektivitas kepemimpinan, sistem kompensasi, dan budaya kerja. Gaya kepemimpinan yang tidak konsisten menyebabkan kebingungan di kalangan karyawan dan menurunkan efisiensi kinerja, sehingga penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan transformasional yang dinilai mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan. Selain itu, sistem kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan produktivitas. Budaya kerja yang kurang apresiatif juga berdampak negatif terhadap semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan strategi kepemimpinan transformasional yang tepat serta sistem kompensasi yang adil untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan budaya kerja yang positif.

1.3.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan pernyataan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan pertanyaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur?
4. Apakah Gaya kepemimpinan transformasional, Kompensasi dan Budaya Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disampaikan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja

karyawan PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur.

7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur.
8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, Kompensasi, dan Budaya Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur.

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi pengayaan kajian ilmiah dalam ilmu manajemen khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dalam perspektif perilaku karyawan yang terkait pada gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, budaya kerja, dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak manajemen PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur dalam merumuskan dan menerapkan strategi untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan, dengan melalui upaya tetap memepertahankan budaya kerja yang positif dalam perusahaan maupun dengan mengganti pimpinan dan pemberian kompensasi yang dapat memacu para karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat dan maksimal.

1.5 Gambaran Kontekstual Penelitian

PT. Sinar Candimulyo Abadi merupakan salah satu perusahaan kontraktor listrik yang berlokasi di Pontianak Timur dan tergabung dalam Asosiasi Kontraktor Listrik dan Mekanikal Indonesia (AKLI) Kalimantan Barat. Perusahaan ini bergerak di berbagai sektor, antara lain pengadaan listrik, gas, uap/air panas, dan udara dingin, serta turut berperan dalam bidang konstruksi, perdagangan, industri pengolahan, transportasi dan pergudangan, real estat, pertanian, kehutanan, perikanan, hingga jasa. Dengan cakupan usaha yang luas, perusahaan ini dituntut untuk memiliki sistem kerja yang efektif dan tenaga kerja yang berkinerja tinggi. Seiring dengan kompleksitas lingkup usahanya, PT. Sinar Candimulyo Abadi ditopang oleh tenaga ahli yang terampil dan berpengalaman di

bidang kelistrikan. Hal ini menjadikan perusahaan mampu bersaing di tengah persaingan bisnis jasa konstruksi listrik yang semakin ketat. Perusahaan ini awalnya berbentuk Perseroan Komanditer (CV) dengan nama CV. Candimulyo Teknik, namun seiring berkembangnya regulasi dan kebutuhan legalitas usaha, perusahaan resmi bertransformasi menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan nama PT. Sinar Candimulyo Abadi pada 17 Mei 2016, berdasarkan Akta Notaris No. 14 oleh Wahyudi, S.H., dan disahkan oleh Kementerian Hukum dan HAM dengan nomor AHU-0025494.AH.01.01.TAHUN 2016.

Melalui sebuah visi “Menjadi Kontraktor Listrik yang Profesional, Maju, Tumbuh dan Berkembang untuk Membangun Kelistrikan di Indonesia”, dan misi “Berpartisipasi dalam pembangunan listrik dengan menjalankan usaha yang mengutamakan kepercayaan dan kepuasan masyarakat kelistrikan di Indonesia”,

PT. Sinar Candimulyo Abadi memiliki komitmen untuk terus meningkatkan kinerja internal, termasuk kualitas SDM-nya. Namun, dalam perjalanannya, perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas dan efektivitas kinerja karyawan. Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa karyawan belum sepenuhnya termotivasi dalam mencapai target kerja secara optimal. Hal ini memunculkan dugaan adanya pengaruh dari faktor-faktor internal seperti gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen, sistem kompensasi yang dirasakan oleh karyawan, serta budaya kerja yang berkembang di lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Candimulyo Abadi Pontianak Timur. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

.