

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegadaian Syariah merupakan salah satu lembaga keuangan Syariah non bank yang belakangan ini perkembangannya patut dipertimbangkan meskipun masih ada kekurangan yang dialami lembaga keuangan ini. Diberitakan dalam media online <https://republika.co.id/> “Pegadaian Syariah mencatatkan pertumbuhan signifikan sebesar 42,79 persen secara tahunan (year of year). Per Mei 2019, total Outstanding Loan (OSL) mencapai Rp.7,88 triliun, tumbuh dari Rp. 5,52 triliun pada periode Mei 2018”.

Perkembangan Pegadaian Syariah menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama lima (5) tahun terakhir 2010 – 2014 yang dilaporkan dalam *Road Map. IKNB Syariah* tahun 2015 – 2019 menunjukkan perkembangan yang positif. Perkembangan asset Pegadaian Syariah bisa dilihat dalam table berikut:

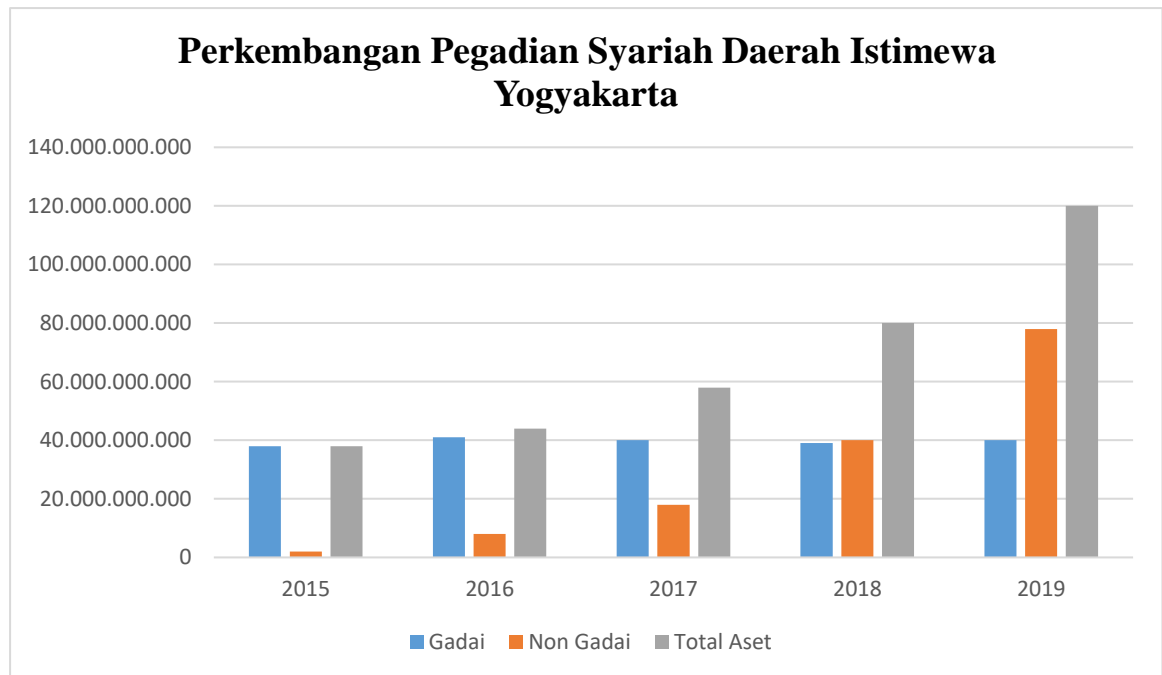
Tabel 1.1
Perkembangan Pegadaian

	2010	2011	2012	2013	2014
PT Pegadaian (PERSERO)	1.197,25	2.567,01	2.979,09	3.179,27	3.304,26
LPEI	1,00	1.748,63	2.601,44	4.652,26	8.179,78
Total asset tahunan	1.198,16	4.315,64	5.580,53	7.831,53	11.484,04
Tingkat Pertumbuhan tahunan	69%	260,19%	29,3%	40,34%	46,64%
Tingkat Pertumbuhan Rata-rata	89,19%				

Sumber: *Road Map IKNB Syariah 2019*

Pegadaian Syariah sendiri hadir di Indonesia setelah terbitnya PP/10 1 April 1990, karena dalam PP/10 menegaskan misi yang harus diemban oleh pegadaian untuk

mencegah praktik anti riba, misi ini tidak berubah hingga terbitnya PP/103/2000 yang dijadikan landasan kegiatan usaha perusahaan umum Pegadaian sampai sekarang. Karena mengusung praktik anti riba, Pegadaian mengeluarkan produk-produk berbasis Islam, sehingga muncul lah pegadaian syariah (Hudan & Heykal, 2010).



Gambar 1.1 Garfik Perkembangan Pegadaian Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta

Sumber Unit: Pegadaian Syariah Klaten, 2020

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa Pegadaian Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta, mengalami pertumbuhan setiap tahunnya. Pertumbuhan setiap tahun yang meningkat, dapat dilihat dari pertambahan asset atas produk-produk yang di tawarkan Pegadaian Syariah kepada nasabahnya.

Pegadaian Syariah menggunakan konsep rahn (gadai) dalam pelayanan jasanya, dimana dalam konsep rahn ini pegadaian syariah memberikan pinjaman dengan menggadaikan barang dan memperoleh sejumlah uang sesuai kebutuhan. Produk rahn

(gadai) dalam pegadaian syariah juga sudah mendapatkan fatwa dari DSN MUI, dalam fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia No.25/DSN-MUI/III/2002.

Pegadaian yang beroperasi berlandaskan perinsip Syariah, tidak hanya pengoprasiaannya yang menggunakan prinsip syariah yang berdasarkan Al Qur'an dan Hadist, tetapi juga harus memperhatikan sumber daya manusia, menurut (Hasibuan, 2012) pengertian dari manajemen sumber daya manusia yaitu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sumber daya manusia ini sangat berperan penting bagi oprasionalnya perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia sebuah perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bahkan tidak bisa mencapai tujuan perusahaan. Hal ini yang menyebabkan bahwa di dalam sebuah perusahaan atau organisasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang berkualitas baik, namun kuantitas pemimpin dalam sebuah perusahaan juga dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dimana peran seorang pemimpin menjadi pengendali untuk menentukan arah berkembangnya perusahaan, kemudian dapat menyatukan visi-visi individu untuk mencapai tujuan perusahaan sebagai tujuan utama. Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Indra Kharis, 2015).

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dapat di lakukan dengan memperhatikan faktor gaya kepemimpinan transformasional, dengan model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Menurut B. Maptuhan Rahmi. (2016), penelitian tentang kepemimpinan lebih ditekankan pada kepemimpinan transformasional. Adanya kebutuhan bahwa pemimpin dan organisasi yang dipimpinnya harus terus melakukan perubahan sesuai kebutuhan,

sehingga dapat berkompetisi di dalam perubahan ekonomi yang berlangsung cepat merupakan salah satu asumsi yang mendasari dikembangkannya kepemimpinan transformasional ini.

Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan bagi seorang pemimpin yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitikberatkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Menurut Hater & Bass. (1988), menyatakan bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.

Para pakar *transformational leadership* (Bass, 1988), berargumen bahwa kepemimpinan transformasional lebih proaktif dan lebih efektif dalam hal memotivasi bawahan untuk mencapai performa yang lebih baik. Argumen ini banyak didukung oleh sejumlah temuan-temuan penelitian seperti (Indra Kharis, 2015). Para pimpinan transformasional lebih mampu dan lebih sensitif merasakan lingkungannya, dan untuk selanjutnya membentuk dan mendiseminasi sasaran-sasaran strategis yang mampu menangkap perhatian serta minat para bawahannya, (Muhammad Ali Sukrajap, 2016).

Mengangkat Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam penelitian ini, seperti yang kita ketahui bahwa Pegadaian Syariah belum melakukan *spin off* dari Pegadaian Konvensional. Berdasarkan informasi yang saya dapatkan dari observasi pada unit Pegadain Syariah Istimewa Yogyakarta, semua karyawan termasuk pemimpin adalah pindahan dari Pegadaian Konvensional. Secara tidak langsung, perpindahan tersebut merubah gaya kepemimpinannya, gaya kepemimpinan akan membawa dampak tersendiri di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang saya lakukan di Pegadaian Syariah bahwa perusahaan masih menyimpan emas di Pegadaian Konvensional, harusnya pemimpin yang baik dan bijaksana harus melakukan gebrakan baru, supaya tidak ada hubungannya dengan Pegadaian Konvensional, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa memberikan fasilitas dan kenyamanan sendiri bagi perusahaan, tidak ada sangkut paut dengan Pegadaian Konvensional. Kemudian masih banyak karyawan yang masih menyebut bunga di dalam transaksi gadai, padahal ini dilarang oleh DSN-MUI. Bahwa Pegadaian Syariah adalah anti Riba. Maka dari itu pemimpin harus mencegah hal ini agar tidak terjadi dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional di harapkan dapat merubah gaya kepemimpinan sebelumnya menurut (Bass, 1988).

Gaya kepemimpinan transformasional memberikan edukasi dan transfer keahlian dari seorang pemimpin kepada karyawan, dimana dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin harus memberi contoh dan melayani para karyawan. Seperti yang dikemukakan (Robbins and Judge, 2015), gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri karyawan.

Menurut Marta, Bambang, & Djamhur, (2016), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemajuan diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional tersebut para karyawan dapat merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan para karyawan termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan.

Dengan demikian, kepemimpinan yang berhasil adalah kepemimpinan yang dapat menjadi panutan dan disukai serta menimbulkan persepsi positif dan rasa puas di kalangan karyawan. Kepemimpinan transformasional didefinisikan untuk perilaku seluruh model kepemimpinan saat ini yang proaktif, meningkatkan minat kolektif transenden pengikut, dan membantu para pengikut untuk mencapai tujuannya, (Pamila & Mudji, 2016). Gaya kepemimpinan ini terdiri atas empat faktor: sifat pengaruh yang teridealkan, perilaku pengaruh yang teridealkan, motivasi inspirasional, dan stimulasi intelektual.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai kepemimpinan transformasional masih terjadi *research gap*, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Eko Yudhi Setiawan, (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth, (2016) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ardila & Besti, (2017) kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja).

Berdasarkan informasi yang saya dapat dari observasi di unit Pegadiah Syariah Istimewa Yogyakarta, kepada semua karyawan dan ada beberapa karyawan yang belum merasa puas dengan pemberian kompensasi finansial (langsung) yang diberikan perusahaan. Seperti gaji yang masih ada perbedaan di setiap jabatannya, pertama, gaji pengelola UPC Rp. 10.600.000, kedua, gaji staf administrasi umum Rp. 2.700.000,

ketiga gaji penaksir gadai muda Rp.7.200.00., <https://www.pilihprofesi.com/gaji-pegawai-pegadaian/>. gaji karyawan di hitung atau di tetapkan sesuai jabatannya tidak memandang kinerja karyawan, akan tetapi berbeda dengan insentif atau bonus sering kali di kaitkan dengan kinerja karyawan atau organisasi, jika seorang karyawan menunjukan yang lebih tinggi dengan rekan kerjanya, maka karyawan tersebut berhak mendapatkan insentif atau bonus yang lebih besar, walaupun meduduki jabatannya sama, apabila insentif atau bonus tidak di berikan maka akan berdmprak pemicu menurunnya kinerja karyawan.

Kemudian saya bertanya ke pak dedy karyawan Pegadian Syariah mengenai aspek kompensasi finansial (tidak langsung) seperti fasilitas dan pelayanan program liburan, program Pendidikan, program kredit rumah yang dimana program ini belum dilaksanakan atau jarang di lakukan oleh perusahaan pegadaian Syariah, padahal menurut Handoko, (2001:183) pandangannya bahwa kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan.

Beberapa penelitian terdahulu yang di tulis oleh Rukmini, (2017), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang cukup berarti pada kinerja karyawan. Dengan demikian pada sebuah organisasi kompensasi itu penting untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yaitu berupa kompensai. Dengan adanya pemberian kompensasi akan lebih bersemangat serta dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Ananta & Sesilya, (2017), menyatakan bahwa kompensasi adalah faktor yang penting yang secara signifikan mempengaruhi kinerja yang dirasakan oleh karyawan. Sistem kompensasi yang baik dalam suatu organisasi harus memberikan imbalan yang sesuai untuk memperoleh kepuasan kerja.

Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Menurut Kolonel Kal dalam bukunya MSDM, (1994). Dari penjelasan di atas bahwa suatu kompensasi yang wujudnya dapat bersifat finansial maupun nonfinansial, pada dasarnya adalah suatu wujud penghargaan atas jasa seseorang pada organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Ananta & Sesilya (2017), kompensasi jelas dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan pengaturan kompensasi secara benar dan adil. Menurut (T. Hani Handoko, 2012). Masih ada yang mengandung faktor emosional yang di pandang para karyawan, sebab apabila semua karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai atau tidak adil maka kinerja dan kepuasan kerja dapat menurun secara dramatis. Oleh karena itu sebuah perusahaan harus memberikan kompensasi secara benar dan adil agar semua karyawan bisa bekerja dengan baik dan maksimal.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai kompensasi masih terjadi *research gap*, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Putu & Komang, (2014) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang di

lakukan oleh Wenty, (2020) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengurangi rasa tidak nyaman dan tidak puas nya karyawan dalam bekerja, tentu perusahaan harus melakukan Tindakan untuk memahi dan mendukung kebutuhan karyawan. Salah satunya pendekatan yang dapat di lakukan perusahaan kepada karyawannya yaitu dengan memberikan rasa puas dalam bekerja agar kinerja karyawan meningkat. Dalam hal ini kepuasan kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Menurut Agung, (2013), kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik bersifat negative maupun bersifat positif tentang pekerjaannya. Apabila seseorang memandang pekerjaan yang dilakukan bersifat positif maka kan muncul rasa puasa dan apabila seseorang memandang pekerjaan yang dilakukan bersifat negatife maka kepuasan akan menurun. Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat.

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerj. Berdasarkan Robbins (2003:30), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan;

merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Menurut T. Hani Handoko (2000: 193-194), Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional dimana seseorang merasa senang atau tidak senang dengan pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan senang dan nyaman terhadap pekerjaan mereka, waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini dapat dinilai dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada dilingkungan karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja. Kepuasan atau tidak kepuasan karyawan tergantung dengan apa yang di harapkan dan didapatkan, apabila yang didapatkan karyawan lebih rendah dari pada yang di harapkan maka dapat menyebabkan karyawan tidak puas, begitu juga sebaliknya jika yang di harapkan dan di dapat kan lebih tinggi atau sesuai yang di harapkan karyawan maka kepuasan kerja akan timbul.

Kinerja menurut (Mangkunegara, 2011), adalah hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dapat kita telaah dengan menggunakan faktor kepemimpinan transformasional dan factor kompensasi. Karena kedua factor tersebut saling berkaitan

dalam menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Karyawan yang berikan arahan oleh pemimpin dengan baik serta di berikan kompensasi, dapat membuat kinerja karyawan menjadi efektif dan berkualitas, akan tetapi dalam salah satu faktor tersebut ada yang kurang, maka dapat menurunkan kinerja karyawan, karena disaat karyawan memiliki pemimpin yang baik dalam menjalankan pekerjaannya tetapi tidak di dukung oleh kompensasi akan mengakibatkan kinerja menurun.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja menjadi variable mediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. Kepuasan kerja berperan sangat penting dalam dunia pekerjaan, karena dengan adanya tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan aset atau modal pada perusahaan sehingga karyawan semangat dalam bekerja.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai kepemimpinan transformasional masih terjadi *research gap*, diantaranya penelitian yang di lakukan oleh Eko Yudhi Setiawan, (2015) menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Elizabeth, (2016) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai kompensasi masih terjadi *research gap*, diantaranya penelitian yang di lakukan oleh Putu & Komang, (2014) menunjukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Wenty, (2020) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak konsistennya hasil dari penelitian terdahulu, mendorong penulis untuk mengkaji Kembali variable-variable tersebut dengan menambahkan variable pemediasi yaitu kepuasan kerja. Alasan penulis menambahkan variabel pemediasi karena terdapat perbedaan dari beberapa penelitian terdahulu.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan peneliti maka penulis tertarik ununtuk meneliti ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Pemediasi”*** (Studi Kasus Pegadaian Syariah Daerah Istimewah Yogyakarta).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah di paparkan pada bagian latar belakang, dapat diindikasikan permasalahan yang terjadi di pegadaian Syariah yang berada di Yogyakarta, bahwa belum terimplementasi gaya kepemimpinan transformasional kepada karyawan. Kemudian pada pemberian kompensasi belum di berikan secara maksimal oleh perusahaan Pegadaian Syariah yang berada di Yogyakarta. Dalam hal ini terdapat pengaruh secara langsung antara gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini kepuasan kerja di jadikan variable pemediasi, pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dari masalah yang sudah diuraikan di atas, maka di bentuk lah perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di susun di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis hubungan variabel, serta menguji peran variabel mediasi yang telah dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.?
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.?
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.?
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.?
5. Untuk menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.?

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang sama-sama memiliki permasalahan yang sama, manfaat yang diberikan baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Secara Teoritis

- a. Untuk menambah manfaat, pengetahuan dan wawasan, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Pemediasi, (Studi Kasus Pegadaian Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta).
- b. Dapat membuktikan secara empiris mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Pemediasi, (Studi Kasus Pegadaian Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta).

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Menambah ilmu terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Pemediasi, (Studi Kasus Pegadaian Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta). sebagai sarana menerapkan pengetahuan yang dapat di bangku perkuliahan.

b. Bagi Lembaga

- Sebagai masukan yang membangun untuk meningkatkan kinerja karyawan di Pegadaian Syariah daerah Istimewa Yogyakarta.

- Dapat menjadi pertimbangan untuk di terapkan dalam lembaga lain, yang memiliki permasalahan yang sama.

c. Bagi Akademis

Dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan referensi sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Pemediasi, (Studi Kasus Pegadaian Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta).