

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Profil Perusahaan

PT Sathya Wahana Indonesia adalah Pialang Asuransi dan Konsultan Manajemen Resiko yang didirikan untuk dapat memberi jasa pialang Asuransi yang profesional dengan tujuan akhir untuk menmberei kepuasan terhadap segala kebutuhan asuransi oleh para nasabah kami dengan perlindungan asuransi yang paling efektif dan efisien.

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi Kami

Untuk menjadi salah satu dari Pialang Asuransi yang terkemuka di Indonesia yang mampu memberi pelayanan asuransi yang profesional kepada para nasabah kami secara tepat dan memuaskan.

Misi Kami

1. Memberi pelayanan asuransi yang professional dengan tingkat proteksi yang menguntungkan serta manfaat yang maksimal kepada para klien.
2. Memberi bantuan yang dibutuhkan serta advis yang membantu para klien dalam mengambil keputusan yang tepat dalam hal akan kebutuhan asuransi.
3. Membantu para klien dalam hal penanganan klaim asuransi yang tepat untuk mendapat manfaat yang maksimal dalam waktu yang paling cepat.
4. Memberi bimbingan secara terus menerus serta meningkatkan kualitas dan kompetensi para sumber daya manusia kami untuk senantiasa dapat menyesuaikan diri dari berbagai tuntutan dan perubahan di industri asuransi dewasa ini.
5. Memberi keuntungan yang maksimal kepada para pemegang saham.

4.1.3. Keuntungan Dalam Menggunakan Jasa SWI

1. SWI memberi pelayanan jasa pialang asuransi secara cuma-cuma kepada para nasabah baik individu, korporat maupun institusi.

2. SWI walau baru berdiri, memiliki sumber daya manusia yang matang serta berpengalaman secara kolektif lebih dari 50 tahun, maka para klien terjamin akan advis serta bantuan yang profesional.
3. SWI memiliki tingkat kerjasama yang baik kepada para Asuradur baik para perusahaan nasional maupun perusahaan patungan (*joint-venture*) maka jaminan akan asuradur-asuradur tersedia untuk memenuhi segala kebutuhan asuransi oleh para klien.

4.1.4. Pelayanan Kami

PT Sathya Wahana Indonesia *Insurance Brokers & Consultants* memberi Jasa Pialang Asuransi serta Managemen Resiko sebagai berikut:

1. Kami melakukan analisa terhadap berbagai resiko yang mungkin bisa mengancam kelangsungan suatu usaha.
2. Kami melakukan Program Managemen Resiko untuk membantu mengidentifikasi berbagai resiko yang mungkin bisa terjadi serta membantu nasabah dalam pembentukan program asuransi yang tepat terhadap asuransi yang dibutuhkan.
3. Kami mengusahakan untuk nasabah, program asuransi yang paling menguntungkan agar dapat menjamin penutupan yang tepat serta efisien bagi klien.
4. Kami membantu klien dalam penyiapan data klaim asuransi yang akan dilaporkan serta membantu dalam diskusi dengan para asuradur untuk mendapat tingkat keberhasilan yang memadai serta penyelesaian klaim yang cepat.
5. Kami merekomendasikan para asuradur yang profesional dan bertanggung-jawab sesuai kebutuhan nasabah.

4.1.5. Jenis Asuransi Yang Kami Tawarkan

a. Asuransi Kebakaran

Memberikan perlindungan bagi bangunan-bangunan, mesin-mesin, perlengkapan, stock / persediaan termasuk resiko Gangguan Usaha yang diakibatkan oleh kebakaran, ledakan dan kejatuhan pesawat terbang dan dapat diperluas untuk menutup resiko-resiko alam antara lain, gempa bumi, letusan gunung berapi, tsunami tanah longsor dan penurunan tanah

b. Asuransi Pengangkutan

Memberikan perlindungan atas harta benda dalam perjalanan melalui laut, udara atau jalan darat terhadap kerugian atau kerusakan selagi barang-barang / harta

benda di muat, dalam perjalanan hingga barang di bongkar muat sampai tujuan. Asuransi angkutan laut dan udara diperluas untuk menjamin transit di darat.

c. Asuransi Rangka Kapal & Mesin

Memberi perlindungan terhadap kerugian atau kerusakan atas rangka kapal atau mesin & perlengkapannya akibat kebakaran, tabrakan, kandas, tenggelam & sejenisnya termasuk biaya tambahan, "*disbursement*" dan tanggung jawab hukum pihak ketiga. Perlindungan dalam asuransi ini dapat diperluas dengan "*Protection and Indemnity Insurance*"

d. Asuransi Rekayasa Proyek

Memberi perlindungan atas harta benda yang sedang dalam pembangunan terhadap kerugian atau kerusakan akibat kebakaran, sambaran petir, ledakan, kejatuhan pesawat terbang, pencurian, perampokan dan bahaya alam lainnya termasuk tanggung jawab hukum pihak ketiga.

Asuransi lain dalam kategori ini adalah sbb:

- Alat-alat serta Mesin-mesin Kontraktor (CPM)
- Asuransi Alat Berat

e. Asuransi Rekayasa Pemasangan Mesin

Memberi perlindungan terhadap kerugian atau kerusakan atas mesin dan perlengkapannya akibat bahaya kebakaran, sambaran petir, ledakan, kejatuhan pesawat terbang, pencurian, perampokan & bahaya alam lainnya termasuk kerugian atau kerusakan selama pembangunan / masa percobaan dan akibat-akibat yang timbul dalam masa pemeliharaan.

f. Asuransi Kerusakan Mesin-Mesin

Memberi perlindungan bagi mesin-mesin missal : (Boiler, turbin, motor penggerak / generator distribusi listrik), mesin-mesin produksi terhadap kerugian atau kerusakan secara tiba-tiba dan tidak diduga sebagai akibat dari kesalahan desain, kesalahan pengoperasian, arus pendek, kekurangan air di dalam boiler, ledakan pisik, badai, dan pembekuan es.

g. Asuransi Kendaraan Bermotor

Memberi perlindungan terhadap kerugian atau kerusakan atas kendaran bermotor atau perlengkapannya sebagai akibat dari tabrakan, pencurian, kebakaran dan malapetaka alam termasuk tanggung jawab hukum pihak ketiga.

Perlindungan dalam asuransi ini termasuk Asuransi Kecelakaan diri atas pengemudi serta penumpang.

h. Asuransi Aneka

Perlindungan Asuransi dalam kategori ini meliputi antara lain:

- Asuransi Kecelakaan Diri
- Asuransi Perjalanan
- Asuransi Kesehatan
- Asuransi Jiwa & Pengobatan
- Asuransi Uang dalam Perjalanan
- Asuransi Uang dalam Brankas
- Asuransi Uang dalam Box Kasir
- Asuransi Ketidakjujuran
- Asuransi Tanggung Gugat
- Asuransi Tanggung Gugat Directors & Officers
- Asuransi Tanggung Gugat Professional
- Asuransi Malpraktek Dokter
- Asuransi Tanaman
- Asuransi Ternak
- Asuransi Kebongkaran & Kecurian
- Asuransi Barang Seni
- Asuransi Golf Hole-in-One

4.1.6. SOP

a. Klaim

1. Memonitor proses analisa klaim untuk memastikan hal tersebut dilakukan secara akurat dan tepat bersama dengan pengolahan klaim berdasarkan standar operasional yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Memberi ulasan dan analisa kerugian klaim.
3. Memverifikasi dan memperbarui informasi pada klaim yang diajukan.
4. Memproses klaim berdasarkan standar yang ditetapkan oleh Perusahaan.
5. Berkomunikasi dan berkoordinasi dengan tim servis untuk memecahkan masalah klaim atau berkomunikasi langsung dengan klien.
6. Memantau proses klaim yang tertunda dan klaim yang ditolak beserta alasannya.

b. Underwriter/Technic

Underwriter adalah fungsionaris bagian Tehnik/Underwriting, yang mempunyai tugas pokok untuk :

- menganalisa risiko yang ditawarkan.

- menetapkan Terms & Conditions serta
- menetapkan besarnya premi yang mencerminkan tingkat risiko yang akan ditanggungnya

Dalam melakukan aktivitas akseptasi risiko, Underwriter melakukannya dengan prosedur akseptasi sebagai berikut :

1. Mengumpulkan semua data-data/informasi yang berhubungan dengan risiko yang ditawarkan, yaitu Fakta-fakta penting (Material Facts) yang harus diberitahukan oleh calon Tertanggung, baik dengan cara mengisi SPPA, lisan maupun dengan cara-cara yang lain.
2. Underwriter sebagai figur perorangan yang mewakili Asuransi sebagai figur Perusahaan Asuransi, menyusun fakta-fakta penting (Material Facts) tersebut dengan urutan :
 - a. Faktor-faktor yang memberikan gambaran umum tingkatan akseptasi dan kelompok risiko-risiko yang dapat diaksep.
 - b. Faktor identifikasi yang tidak dapat dirubah dan halmana tidak dimungkinkan asuradur untuk melakukan akseptasi.
 - c. Faktor-faktor yang dapat dirubah dan asuradur hanya dapat melakukan akseptasi apabila faktor-faktor tersebut telah dirubah/diperbaiki.
 - d. Faktor yang membuat risiko lebih besar tetapi dapat diaksep dengan premi yang lebih tinggi.
 - e. Asuradur tidak perlu meminta informasi tambahan lebih jauh, apabila sudah diketahui faktor yang tidak bisa dirubah dan faktor mana tidak memungkinkan asuradur untuk melakukan akseptasi risiko tersebut.
 - f. Bila semua aspek telah dianalisa, Asuradur dapat memutuskan akseptasi dengan menetapkan kondisi-kondisi yang dikehendaki atau menolak risiko yang ditawarkan.

c. Marketing

Dalam menjalankan tugas-tugasnya berikut inilah tanggung jawab marketing asuransi:

1. Memperluas jaringan pemasaran
 Dalam hal ini, tugas utama dari seorang marketing adalah memberitahukan orang lain mengenai pengetahuannya itu. Biasanya seorang marketing memiliki list daftar nama dan kandidat yang harus di *follow up*
2. Memberikan penerangan mengenai produk asuransi yang dipasarkan

Dalam melakukan perluasan jaringan, satu-satunya hal yang harus dikuasai adalah pengetahuan mengenai produk itu sendiri. Jangan sampai anda lupa atau tidak memahami produk yang akan dipasarkan karena hal ini akan sangat krusial. Dalam hal penawaran tentunya sudah menjadi hal yang lumrah jika seorang penjual lebih memahami barang yang dijual dibanding pembelinya.

3. Melakukan follow up terhadap klien
4. Menjaga hubungan baik dengan klien
 Jangan pernah menghapus kontak orang yang telah anda datangi atau melupakan orang yang pernah anda datangi, terus lakukan pendekatan hingga klien benar-benar memiliki kedekatan dan kepercayaan kepada anda. Dalam hal ini, terkadang sedikit modal untuk mengajak makan siang atau sekedar ngopi-ngopi dibutuhkan demi pencapaian anda kedepannya.
5. Berorientasi pada target yang telah dilakukan perusahaan

4.2. Deskripsi Hasil penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan pernyataan-pernyataan (kuesioner) yang diajukan kepada karyawan PT.Sathya Wahana Surabaya terkait variabel-variabel yang menjadi landasan penelitian untuk mengukur meneliti dan mengetahui seberapa berpengaruh variabel bebas (Gaya kepemimpinan transformasional, Motivasi, dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) data yang ada diolah, guna mendapatkan hasil dan besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat

4.2.1. Deskripsi Mengenai Identitas Responden

1) Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner kepada 34 responden diperoleh gambaran jenis kelamin yang disajikan dalam bentuk tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Identifikasi Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persen |
|---------------|-----------|--------|
| Laki-laki | 14 | 41.2% |

| | | |
|-----------|----|--------|
| Perempuan | 20 | 58.8% |
| Total | 34 | 100.0% |

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah responden 20 orang (58,8%) sedang responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang (41,2%). Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

2) Usia Responden

Identitas responden berdasarkan umur pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2

Identifikasi Umur

| Umur | Frekuensi | Persen |
|--------|-----------|--------|
| <25 | 8 | 23.5% |
| >25-30 | 17 | 50.0% |
| >31-35 | 4 | 11.8% |
| >36-40 | 1 | 2.9% |
| >41 | 4 | 11.8% |
| Total | 34 | 100.0% |

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa terdapat 8 responden (23,5%) yang berusia antara <25 tahun, responden dengan usia >25-30 tahun berjumlah 17 karyawan (50%), responden dengan usia >31-35 tahun berjumlah 4 karyawan (11,8%), responden dengan usia >36-40 tahun berjumlah 1 karyawan (2,9%) sedangkan responden dengan usia diatas 41 tahun sebanyak 4 karyawan (11,8%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan dengan rentan usia antara 25-30 tahun.

3) Pendidikan Terakhir

Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3
Identifikasi Pendidikan Terakhir

| Pendidikan | Frekuensi | Persen |
|------------|-----------|--------|
| SLTA | 15 | 44.1% |
| D3 | 8 | 23.5% |
| S1 | 11 | 32.4% |
| Total | 34 | 100.0% |

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.3 menjelaskan bahwa terdapat 15 responden (44,1%) yang berpendidikan terakhir SLTA, 8 responden (23,5%) berpendidikan terakhir D3, 11 responden (32,4%) berpendidikan terakhir Sarjana (S1). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SLTA.

4) Masa Kerja

Identitas responden berdasarkan masa kerja pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4
Identifikasi Masa Kerja

| Masa Kerja | Frekuensi | Persen |
|------------|-----------|--------|
| 1-3 Tahun | 21 | 61.8% |
| 4-6 Tahun | 10 | 29.4% |
| >6 Tahun | 3 | 8.8% |
| Total | 34 | 100.0% |

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.4 menjelaskan bahwa terdapat 21 responden (61,8%) yang memiliki masa kerja antara 1-3 tahun, 10 responden (29,4%) dengan masa kerja 4-6 tahun, 3 responden (8,8%) dengan masa kerja lebih dari 6 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden atau karyawan dengan masa kerja antara 1-3 tahun.

5) Devisi responden

Identitas responden berdasarkan devisi/bagian pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5 :

Tabel 4.5
Identifikasi Devisi

| Devisi/Bagian | Frekuensi | Persen |
|---------------------|-----------|--------|
| Klaim | 11 | 32.4% |
| Underwriter/Technic | 14 | 41.2% |
| Marketing | 9 | 26.5% |
| Total | 34 | 100.0% |

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.5 menjelaskan bahwa terdapat 11 responden (32,4%) dengan jabatan devisi klaim, 14 responden (41,2%) dengan jabatan underwriter/technic, 9 responden (26,5%) dengan jabatan marketing.

4.2.2. Deskripsi Tanggapan Responden

Deskripsi tanggapan responden bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden dan jawaban responden terhadap pernyataan – pernyataan dalam kuesioner ditentukan dalam Skala *Likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skor untuk masing – masing alternatif jawaban baik variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) adalah minimum 1 dan maksimum 5 sedangkan variasi indikator untuk setiap variabel berbeda, maka dapat dihitung interval dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

$$\text{Jumlah Kelas} = 5$$

Dengan hasil interval 0.80 maka selanjutnya distribusi frekuensi dapat dikelompokkan menjadi :

$$1.00 - < 1.80 = \text{Sangat Tidak Setuju}$$

$$1.81 - < 2.60 = \text{Tidak Setuju}$$

2.61 - < 3.40 = Netral

3.41 - < 4.20 = Setuju

4.21 - < 5.00 = Sangat Setuju

Dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan tentang rata-rata tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing-masing indikator variabel.

1. Analisis Tanggapan Responden Berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Transformatif

Tabel 4.6

Distribusi frekuensi dan rata – rata tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan transformasional

| No | Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional | Mean |
|-------------------|---|-------|
| 1 | Atasan saya membuat saya bangga bergaul dengan dia | 4,00 |
| 2 | Atasan saya mempunyai visi yang memacu saya | 4,29 |
| 3 | Atasan saya membuat saya mampu berfikir tentang permasalahan lama dengan cara pandang baru | 4,21 |
| 4 | Saya selalu merasa nyaman bila berada dekat dengan atasan saya | 3,59 |
| 5 | Atasan saya membuat saya melihat masalah sebagai kesempatan belajar | 3,97 |
| 6 | Atasan saya selalu mendorong setiap bawahannya untuk maju dan berprestasi | 4,15 |
| 7 | Atasan saya memberikan perhatian secara pribadi kepada orang-orang yang kelihatannya diabaikan | 3,88 |
| 8 | Atasan saya tidak pernah bosan mendorong setiap bawahannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien. | 3,94 |
| Total rata – rata | | 32,03 |
| Rata – rata | | 4,00 |

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa mayoritas dari 34 responden memberikan penilaian sangat setuju pada pernyataan “Atasan saya mempunyai visi yang memacu saya” yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,29. Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 3,59 pada pernyataan “Saya selalu merasa nyaman bila berada dekat dengan atasan saya”. Sehingga diketahui bahwa tanggapan para responden terhadap gaya kepemimpinan transformasional adalah “setuju” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 4,00

2. Analisis Tanggapan Responden Berkaitan dengan Motivasi Kerja

Tabel 4. 7

Distribusi frekuensi dan rata – rata tanggapan responden terhadap motivasi kerja

| No | Pernyataan Variabel Motivasi Kerja | Mean |
|-------------------|---|-------|
| 1 | Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya | 4,35 |
| 2 | Dalam bekerja saya selalu mencapai target | 4,24 |
| 3 | Bagi saya keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama | 4,09 |
| 4 | Saya merasa senang yang dengan pekerjaan saya lakukan | 3,91 |
| 5 | Saya berusaha keras agar produktifitas kerja saya melebihi teman kerja saya | 3,68 |
| 6 | Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja | 4,09 |
| 7 | Kebutuhan hidup yang membuat saya termotivasi untuk bekerja | 4,03 |
| 8 | Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi | 4,09 |
| 9 | Insentif yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan | 3,79 |
| Total rata – rata | | 36,26 |
| Rata – rata | | 4,02 |

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa mayoritas dari 34 responden memberikan penilaian sangat setuju pada pernyataan “Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya” yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,35.

Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 3,68 pada pernyataan “Saya berusaha keras agar produktifitas kerja saya melebihi teman kerja saya” yang berarti responden memberikan penilaian setuju. Sehingga diketahui bahwa tanggapan para responden terhadap motivasi adalah “setuju” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 4,02.

3. Analisis Tanggapan Responden Berkaitan dengan Kompensasi

Tabel 4. 8

Distribusi frekuensi dan rata – rata tanggapan responden terhadap kompensasi

| No | Pernyataan Variabel Kompensasi | Mean |
|-------------------|--|-------|
| 1 | Sistem kompensasi yang kini diterapkan sudah sesuai dengan tingkat prestasi kerja saya | 4,06 |
| 2 | Perusahaan memberikan bonus terhadap hasil kerja saya | 3,62 |
| 3 | Tunjangan yang diberikan menambah semangat dalam bekerja | 4,32 |
| 4 | Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan | 3,82 |
| Total rata – rata | | 15,82 |
| Rata – rata | | 3,95 |

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa mayoritas dari 34 responden memberikan penilaian sangat setuju pada pernyataan “Tunjangan yang diberikan menambah semangat dalam bekerja” yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,32. Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 3,62 pada pernyataan “Perusahaan memberikan bonus terhadap hasil kerja saya” yang berarti responden memberikan penilaian setuju. Sehingga diketahui bahwa tanggapan para responden terhadap kompensasi adalah “setuju” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 3,95.

4. Analisis Tanggapan Responden Berkaitan dengan Kinerja Karyawan

Tabel 4. 9

Distribusi frekuensi dan rata – rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan

| No | Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan | Mean |
|-------------------|--|-------|
| 1 | Peningkatan kemampuan karyawan dalam membuat rencana kerja sehingga tercapai efisiensi dan efektifitas | 4,18 |
| 2 | Pengetahuan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu yang telah ditentukan | 4,26 |
| 3 | Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan | 4,12 |
| 4 | Tidak menunda pekerjaan | 4,06 |
| 5 | Mampu bekerja baik individu, maupun kerja tim | 3,82 |
| 6 | Karyawan memberikan yang terbaik untuk perusahaan | 3,79 |
| Total rata – rata | | 24,24 |
| Rata – rata | | 4,04 |

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa mayoritas dari 34 responden memberikan penilaian sangat setuju pada pernyataan “Pengetahuan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu yang telah ditentukan” yang memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,26. Sedangkan yang memiliki nilai mean terendah yaitu 3,79 pada pernyataan “Karyawan memberikan yang terbaik untuk perusahaan” yang berarti responden memberikan penilaian setuju. Sehingga diketahui bahwa tanggapan para responden terhadap kinerja karyawan adalah “setuju” karena dari semua pernyataan memiliki nilai rata-rata 4,04

4.3. Uji Instrumen-Validitas dan Reliabilitas

4.3.1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2012) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid tidak suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut, validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan untuk mengukur apa yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} untuk sampel 34 dengan tingkat signifikansi 5% menunjukkan r_{tabel} sebesar 0.3388. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pernyataan tersebut dikatakan valid dan jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka pernyataan tersebut dapat dikatakan tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas.

a. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif

Tabel 4.10

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif

| No | Indikator | Corrected item – total Correlation (r_{hitung}) | >< | r_{tabel} | Keterangan |
|----|-----------|---|----|-------------|------------|
| 1 | X1.1 | 0,794 | > | 0.3388 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0,689 | > | 0.3388 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0,731 | > | 0.3388 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0,810 | > | 0.3388 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0,817 | > | 0.3388 | Valid |
| 6 | X1.6 | 0,588 | > | 0.3388 | Valid |
| 7 | X1.7 | 0,559 | > | 0.3388 | Valid |
| 8 | X1.8 | 0,795 | > | 0.3388 | Valid |

Berdasarkan table 4.10 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator variabel gaya kepemimpinan transformasional mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.11

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

| No | Indikator | Corrected item – total Correlation (r_{hitung}) | >< | r_{tabel} | Keterangan |
|----|-----------|---|----|-------------|------------|
| 1 | X2.1 | 0,780 | > | 0.3388 | Valid |
| 2 | X2.2 | 0,789 | > | 0.3388 | Valid |
| 3 | X2.3 | 0,662 | > | 0.3388 | Valid |
| 4 | X2.4 | 0,802 | > | 0.3388 | Valid |
| 5 | X2.5 | 0,619 | > | 0.3388 | Valid |
| 6 | X2.6 | 0,794 | > | 0.3388 | Valid |
| 7 | X2.7 | 0,880 | > | 0.3388 | Valid |

| | | | | | |
|---|------|-------|---|--------|-------|
| 8 | X2.8 | 0,688 | > | 0.3388 | Valid |
| 9 | X2.9 | 0,538 | > | 0.3388 | Valid |

Berdasarkan table 4.11 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator variabel motivasi kerja mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel motivasi adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

c. Variabel Kompensasi

Tabel 4.12

Uji Validitas Variabel Kompensasi

| No | Indikator | Corrected item – total Correlation (r_{hitung}) | >< | r_{tabel} | Keterangan |
|----|-----------|---|----|-------------|------------|
| 1 | X3.1 | 0,804 | > | 0.3388 | Valid |
| 2 | X3.2 | 0,789 | > | 0.3388 | Valid |
| 3 | X3.3 | 0,782 | > | 0.3388 | Valid |
| 4 | X3.4 | 0,805 | > | 0.3388 | Valid |

Berdasarkan table 4.12 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator variabel kompensasi mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel kompensasi adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

d. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.13

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| No | Indikator | Corrected item – total Correlation (r_{hitung}) | >< | r_{tabel} | Keterangan |
|----|-----------|---|----|-------------|------------|
| 1 | Y1 | 0,526 | > | 0.3388 | Valid |
| 2 | Y2 | 0,717 | > | 0.3388 | Valid |

| | | | | | |
|---|----|-------|---|--------|-------|
| 3 | Y3 | 0,828 | > | 0.3388 | Valid |
| 4 | Y4 | 0,793 | > | 0.3388 | Valid |
| 5 | Y5 | 0,860 | > | 0.3388 | Valid |
| 6 | Y6 | 0,587 | > | 0.3388 | Valid |

Berdasarkan table 4.13 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator variabel kinerja karyawan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel kinerja karyawan adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Bukti pernyataan dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten.

Menurut Sugiyono (2016:220) mengatakan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,60. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai Alpha > 0,60, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai Alpha < 0,60. Adapun perhitungan uji reabilitas dilakukan dengan memanfaatkan software SPSS 20 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | >< | Koefisien Alpha (α) | Keterangan |
|---|------------------|----|------------------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) | 0,865 | > | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi (X2) | 0,885 | > | 0,60 | Reliabel |
| Kompensasi (X3) | 0,797 | > | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,808 | > | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data Primer Diolah 2020

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa variabel penelitian memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sudah reliable. Setelah dilakukan pengujian instrumen yang mana hasilnya menyatakan bahwa data penelitian adalah valid dan reliabel.

1.4. Analisis Data (Uji Asumsi Klasik)

1.4.1. Uji Asumsi Klasik

4.4.1.1. Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolineritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan Multikolineritas yaitu nilai tolerance $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 . Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,10 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolineritas. Untuk hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel 4.15 dibawah ini :

Tabel 4.15

Uji Multikolineritas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardize d Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|------------------------------------|-----------------------------|------------|----------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 2.251 | 1.428 | | 1.576 | .125 | | |
| Gaya Kepemimpinan Transformasional | .254 | .094 | .363 | 2.693 | .011 | .189 | 5.291 |
| Motivasi Kerja | .238 | .078 | .362 | 3.040 | .005 | .243 | 4.121 |
| Kompensasi | .330 | .131 | .279 | 2.523 | .017 | .281 | 3.563 |

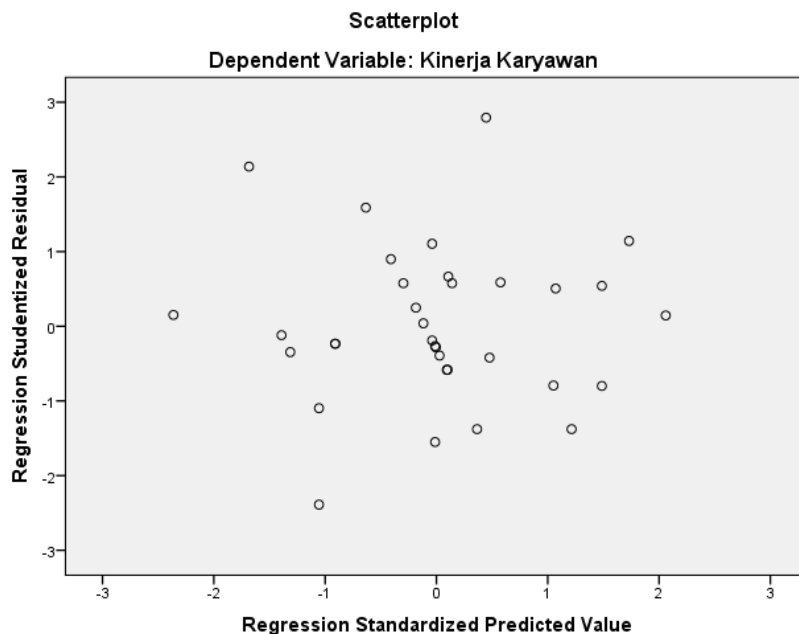
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai VIF pada X1 5,291 < 10, X2 4,121 < 10 dan X3 3,563 < 10 artinya tidak terjadi multikolineritas. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolineritas dalam variabel penelitian ini.

4.4.1.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghozali, 2011: 139 – 143). Adapun grafik hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada Gambar 4.16 di bawah ini:

Gambar 4.1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah 2020

Hasil analisis pada Gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada penelitian ini.

4.4.1.3. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak. Dapat menggunakan uji statistik non-parametrik. Uji statistik non-parametrik yang digunakan adalah uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov (1-Sample K-S). Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 maka variabel terdistribusi normal. Adapun grafik hasil pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.16 dibawah ini

Tabel 4.16
Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|---|----------------|----------------------------|
| N | | 34 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | .76691571 |
| | Absolute | .076 |
| Most Extreme Differences | Positive | .076 |
| | Negative | -.076 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .444 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .989 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov Test didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,989 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

1.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mencapai maksud dari pengujian hipotesis penelitian, maka penelitian ini menggunakan alat instrumen penelitian berupa analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), perhitungan analisis ini digunakan dengan memanfaatkan software SPSS versi 20 dan didapatkan hasil seperti berikut :

Tabel 4.17
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.251 | 1.428 | | 1.576 | .125 |
| 1 Gaya Kepemimpinan Transformasional | .254 | .094 | .363 | 2.693 | .011 |
| Motivasi Kerja | .238 | .078 | .362 | 3.040 | .005 |
| Kompensasi | .330 | .131 | .279 | 2.523 | .017 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

B₁..B₂..B₃.. = Koefisien regresi berganda

X = Gaya Kepemimpinan Transformasional_(x1) Motivasi_(x2) Kompensasi_(x3)

e = Standar error / variabel tidak terkontrol

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 2,251 + 0,254(X1) + 0,238(X2) + 0,330(X3) + e$$

a = Bilangan konstanta

Nilai konstanta (a) sebesar 2,251 berarti mengandung pengertian bahwa bilamana semua variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi (X2) dan Kompensasi (X3) bernilai sama dengan 0 (nol), maka besarnya perubahan kinerja karyawan (Y) adalah 2,251

1. Nilai koefisien regresi dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,254, berarti mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,254 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X1 dengan Y
2. Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi(X2) sebesar 0,238 berarti mengandung pengertian bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi (X2) maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,238 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X2 dengan Y.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel Kompensasi (X3) sebesar 0,330 berarti mengandung pengertian bahwa setiap kenaikan variabel Kompensasi (X3) maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,330 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X3 dengan Y

1.5. Pengujian Hipotesis

1.5.1. Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, serta untuk membuktikan variabel mana yang paling dominan. Jika nilai signifikansi <0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sedangkan jika nilai signifikansi >0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Tabel 4.18
Hasil Perolehan t_{hitung} dan Tingkat Signifikan
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 2.251 | 1.428 | | 1.576 | .125 |
| 1 Gaya Kepemimpinan Transformasional | .254 | .094 | .363 | 2.693 | .011 |
| Motivasi Kerja | .238 | .078 | .362 | 3.040 | .005 |
| Kompensasi | .330 | .131 | .279 | 2.523 | .017 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.18 maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh setiap variabel secara parsial. Berdasarkan *output* tersebut dapat kita lihat t_{tabel} yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t_{tabel} yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai (df) sebesar 34 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.032.

- a. Uji parsial pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
 Nilai signifikan untuk pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,693 > t_{tabel} 2,032$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Uji parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
 Nilai signifikan untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,040 > t_{tabel} 2,032$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Uji parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
 Nilai signifikan untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,017 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,523 > t_{tabel} 2,032$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1.5.2 Uji F (Simultan)

Pegujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan ada pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan

kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, terbukti kebenarannya atau tidak dengan menggunakan Uji F dengan derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Untuk analisisnya dari output SPSS versi 20 dapat dilihat dari tabel :

Tabel 4.19
Uji f (Simultan)

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 168.708 | 3 | 56.236 | 86.922 | .000 ^b |
| Residual | 19.409 | 30 | .647 | | |
| Total | 188.118 | 33 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformatif

Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 86,922 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan transformatif, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.5.3. Koefisien Determinasi R²

Tabel 4.20

Koefisien Determinasi R²

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .947 ^a | .897 | .887 | .804 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformatif

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent yang ditunjukkan oleh nilai R square (R²) yaitu sebesar 0,897 artinya variabilitas variabel independent Gaya kepemimpinan transformasional (X1), Motivasi (X2) dan Kompensasi (X3) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y) sebesar 89,7 %, sedangkan sisanya 10,3 dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.6. Pembahasan Hasil Temuan Penelitian

1.6.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t_{hitung} 2,693 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 2,032. sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan $0,011 < 0,05$.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka didapat kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sathya Wahana Indonesia, semakin baik kepemimpinan yang dijalankan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Karyawan akan merasa senang jika mereka mendapat perhatian yang baik dari pimpinannya. Rasa senang akan membuat karyawan betah. Jika karyawan merasa senang dan betah di dalam perusahaan, maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan akan semakin baik dan maksimal. Berdasarkan hasil penelitian ini, gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja karyawan PT.Sathya Wahana Indonesia.

Para pemimpin secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru, kepemimpinan melibatkan perubahan dalam organisasi yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ujang Wawan Sam Adinata (2015) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai KJKS BMT TAMZIS Bandung.

1.6.2. Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t_{hitung} 3,040 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 2,032. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan $0,005 < 0,05$.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka didapat motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sathya Wahana Indonesia, hal ini berarti semakin baik penerapan motivasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini ditunjukkan pada pernyataan kuesioner Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.

Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin berkurang. Kinerja karyawan akan meningkat jika karyawan memiliki motivasi atau dorongan untuk bekerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tini Supartini (2017) yang menyimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Bank Muamalat Indonesia, TBK cabang Bandung termasuk cukup signifikan.

1.6.3. Kompensasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai t_{hitung} 2,523 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 2,032. sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan $0,017 < 0,05$.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka didapat kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sathya Wahana Indonesia, salah satu kompensasi yang diberikan PT.Sathya Wahana Indonesia kepada karyawannya adalah tunjangan hari raya dan bonus akhir tahun hal ini berarti semakin baik penerapan kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Pekerjaan akan berjalan dengan efektif, sehingga hal tersebut tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Sri Krisna Dewi dan I Gede Riana, (2019) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Balaguna Perasta.

1.7. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian data, secara simultan (Uji f) terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan dalam uji parsial (Uji t) Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi. Maka implikasi dari penelitian ini untuk perusahaan adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang diberikan oleh PT.Sathya Wahana Indonesia harus dipertahankan dan dikembangkan agar dapat membawa dampak yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal inilah yang merupakan nilai tambahan untuk peningkatan Kinerja Karyawan (Y).

1.8. Keterbatasan Penelitian

1. Responden pada penelitian ini hanya mengungkap kinerja karyawan staf secara umum, tidak memfokuskan pada divisi tertentu
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kompensasi) terhadap kinerja karyawan pada PT.Sathya Wahana Indonesia, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT.Sathya Wahana Indonesia
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

