

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA

PT.SATHYA WAHANA INDONESIA

Risza Dwi Anggreini¹, Sigit Santoso²

Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

dwirisza9@gmail.com

Abstract

The development of business today increasingly growing rapidly, especially in the field of insurance so that the company in managing the business is expected to use human resources properly and correctly. Human resources are an important part in achieving the objectives of the organization both large and small companies, a company has a modern equipment with high technology but does not have qualified human resources then it will be free of taste. Leadership styles can have a positive or negative influence on their subordinates. The High work motivation will be able to encourage the employee to work more vigorously and can make a positive contribution to the work that has been the responsibility. Compensation is important for employees, because the magnitude of compensation reflects the size of their work among the employees themselves, the family and the community.

*This Research aims to analyse the influence of transformational leadership style, motivation and compensation to the performance of PT. Sathya Wahana Indonesia 's employees. This research includes causal associative research using quantitative approaches. Because in research population the number of subjects is less than 100 people, so the entire population members are taken all. The population of this research is employees PT. Sathya Wahana Indonesia as much as 34 people. Data collection is done by spreading the questionnaire. The analysis uses multiple linear regression statistics to test hypotheses with the help of SPSS (statistical program for social science) programs. While the test is used validity and reliability test, hypothesis test, autocorrelation test and determinant. **Keywords** : Transformational leadership style, work motivation, compensation and employee performance.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin

bertambah pesat, khususnya pada bidang asuransi sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu

menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi tetapi tidak memiliki SDM yang berkualitas maka akan percuma rasanya. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya di bidang organisasi. Manajemen biasanya diartikan sebagai proses mencapai hasil melalui orang lain dengan memaksimalkan sumber daya yang tersedia. Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan perusahaan melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan tersebut tergantung pada kemampuan perusahaan untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM).

Penilaian kinerja merupakan elemen central dari suatu sistem pengembangan sumber daya manusia dan harus berkaitan dengan bidang-bidang manajemen sumber daya manusia lainnya seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan. Mengingat kualitas kinerja

karyawan sangat berhubungan erat dengan kualitas perusahaan.

Dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, perusahaan biasanya menempuh berbagai cara, misalnya pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan pemberian motivasi. faktor penting lain yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan (*leadership*).

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sugiono dan Rangga Mangara Pratista (2018) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disarankan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang upaya untuk meningkatkan kepemimpinan. Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan

proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. Suatu organisasi akan selalu membutuhkan seorang pemimpin transformasional untuk menjunjung keberhasilan organisasi atau perusahaan. Sistem manajemen sebaik dan secanggih apapun tidak akan dapat berjalan jika tidak ada orang yang berani menggerakkan dan memimpin proses manajemen tersebut.

Motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan, Tini Supartini (2017) dalam penelitiannya membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian dari atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap motivasi kerja karyawan. Jadi tercapainya tingkat kinerja kerja yang tinggi tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun, dan fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat pula dipengaruhi oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja karyawan seperti melalui pengembangan sumber daya manusia.

Faktor lain yang harus diperhatikan serius oleh manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah kompensasi. Ida Ayu Sri Krisna Dewi dan I Gede Riana (2019) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tentunya setiap organisasi/perusahaan menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, namun kompensasi juga menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandangan para karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja baik, dan perusahaan harus

mengeluarkan biaya lagi untuk penarikan karyawan baru atau yang biasa kita sebut dengan istilah *recruitment*. Akan ada dua kemungkinan yang muncul dari *recruitment* ini. Pertama, perusahaan berhasil mendapatkan karyawan yang berkompeten, kedua perusahaan justru gagal untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten seperti yang diharapkan perusahaan. Jika kemungkinan kedua yang muncul, maka sudah dipastikan perusahaan akan mengalami kerugian karena tidak dapat berkompetisi di bidang SDM dengan kompetitor. Sebaliknya, jika program kompensasi dirasa cukup adil dan kompetitif, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, dan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri sehingga sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Veithzal Rivai (2009:51) dalam Suwatno dan Donni

(2013:47) adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa (Robbins dan Judge, 2008:90).

Indikator dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Mariam (2009:51-59) yang telah diuji dan disesuaikan dengan dimensi yang dikemukakan oleh Bass dan Ruth. Dalam penelitiannya indikator kepemimpinan transformasional diukur

dengan indikator sebagai berikut :

- a) Meningkatkan percaya diri.
- b) Implementasi visi.
- c) Kreatifitas .
- d) Nyaman bekerja dengan atasan .
- e) Meningkatkan potensi diri .
- f) Motivasi bawahan .
- g) Perhatian secara pribadi .
- h) Mendorong bawahan .

Motivasi Kerja

Menurut Abraham Sperring dalam buku Anwar Prabu mangkunegara (2011: 93) mendefinisikan motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas , dimulai dari dorongan dari dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri . Semua pendapatan yang berbentuk uang , barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan karyawan . (Hasibuan, 2006:118).

Tujuan-tujuan motivasi menurut Suwatno dalam Meli Muslimat (2014:51) adalah :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yangx baik
7. Meningkatkan loyalitas , kreatifitas , dan partisipasi karyawan

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya .
Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan menurut Hamzah B. Uno (2009), diantaranya :

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas
4. Memiliki rasa senang dalam bekerja
5. Selalu berusaha mengungguli orang lain
6. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
7. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
8. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
9. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif

Kompensasi

Kompensasi Semua pendapatan yang berbentuk uang , barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada karyawan . (Hasibuan, 2006:118)

Menurut Veithzal Rivai (2011) bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi adalah :

1. Gaji dan upah (baik yang diterima oleh pegawai karena kompensasinya terhadap perusahaan).
2. Insentif (tambahan kompensasi diluar gaji dan upah diberikan oleh perusahaan).
3. Fasilitas (kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pegawai sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi pegawai agar semangat bekerjanya)
4. Tunjangan (kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, seperti tunjangan kinerja, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan)

Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Robbins (2006:206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan

tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

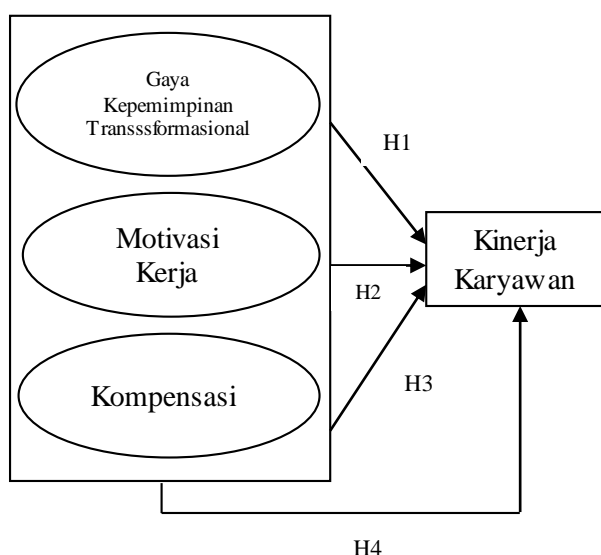
f. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual adalah narasi (uraian) atau pernyataan tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan. Kerangka berpikir atau

kerangka pemikiran dalam sebuah penelitian kuantitatif, sangat menentukan kejelasan dan validitas proses penelitian secara keseluruhan. Berdasarkan penjelasan teori diatas maka dapat digambarkan Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun kerangka pemikiran sebagai berikut :



HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Selanjutnya berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka ada empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H1 :Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 :Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 :Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 :Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2014, hlm. 23) menyatakan bahwa “Desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan secara mantap sejak awal, menjadi pegangan langkah demi langkah”. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional, variable motivasi, dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variable dinyatakan dengan angka.

Tempat dan waktu penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT. Sathya Wahana Indonesia, Graha SWI, Sentra Darmo Villa Blok B No. 1, Jl. Raya Darmo Permai

Selatan, Surabaya. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2020 sampai selesai.

Populasi dan sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT .Sathya Wahana Indonesia pada divisi klaim, Underwriter dan Marketing sebanyak 34 orang. Mengingat jumlah populasi yang tersedia dalam penelitian ini kecil, maka penelitian ini mengobservasi semua anggota jadi semua populasi dijadikan sampel penelitian. Jadi sampel penelitian ini sebanyak 34 orang.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam menggunakan pertanyaan akan lebih fleksibel dengan merancang sebuah kuesioner. Kuesioner disusun untuk mendapatkan data dan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Observasi, Dalam penelitian ini penulis melakukan pengamatan atau penelitian langsung terhadap gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT .Sathya Wahana Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel X1 valid, karena hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel (0,3388) atau sig. lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.05 dan Reliabel karena nilai alpha Cronbach yang didapatkan (0,865) lebih besar dari 0,6.
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2) dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel X2 valid, karena hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel (0,3388) atau sig. lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.05 dan Reliabel karena nilai alpha Cronbach yang didapatkan (0.885) lebih besar dari 0,6
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X3) dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel X3 valid, karena hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel (0,3388) atau sig. lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.05 dan Reliabel karena nilai alpha Cronbach yang didapatkan (0.797) lebih besar dari 0,6
4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel Y valid,

karena hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel (0,3388) atau sig. lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.05 dan Reliabel karena nilai alpha Cronbach yang didapatkan (0.808) lebih besar dari 0,6

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinieritas pada variabel bebas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas X1(5,291), X2(4,121), dan X3(3,563) lebih kecil dari 10 dinyatakan bahwa masing-masing variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas (nonmultikolinieritas).

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data pada penelitian dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym. Sig 2-tailed) sebesar 0,989, karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05, maka data penelitian terdistribusi dengan normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Hasil penelitian menunjukkan bahwa titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada penelitian ini

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)

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

diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji T

- 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

Uji F

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

Koefisien Determinasi R²

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.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada

PT.Sathya Wahana Indonesia dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sathya Wahana Indonesia . Hal ini dibuktikanv dari nilai t hitung (2,693) lebih besar daripada t tabel (2,032) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,011
2. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sathya Wahana Indonesia . Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung (3,040) lebih besar daripada t tabel ((2,032) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,005
3. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sathya Wahana Indonesia . Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung (2,523) lebih besar daripada t tabel (2,032) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,017
4. Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sathya Wahana Indonesia . Hal ini ditunjukkan nilai F hitung (86,922) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00.

DAFTAR PUSTAKA

Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan

1.Yogyakarta: Gava Media.

Herman Sofyandi. Cetakan kedua 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha ilmu

Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1.Yogyakarta : Gava Media.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Thoha Miftah., (2010), Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media.

Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.

Marshall dan Molly. 2011. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan. Erlangga. Jakarta.

Maulizar, & Musnadi, S. & Yunus, M., (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 1, No. 1, Agustus 2012–58.

A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.

Siagian, Sondang (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Uno, Hamzah B. 2009. Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan). Jakarta : Bumi Aksara.1
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dharmawan, Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I*. Jakarta: Penerbit Bina Rupa Aksara.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Ghalia Indonesia. Bogor.
- Sugiyono. (2004). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi (12 ed)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Adinata, Ujang Wawan Sam. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung". ISSN 2443-2121. Volume 9, No. 2

