



PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Jasindo dan PT. Jasindo Syariah)

Heru Permana

Universitas 17 Agustus 1945 Semarang
Korespondensi penulis: herupermana@gmail.com

Honorata Ratnawati

Universitas 17 Agustus 1945 Semarang
Email: honorataratnawati@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of transformational leadership and compensation on employee performance. The population and sample used are employees of the insurance group located on Jl. Sultan Agung No. 110, Semarang namely PT. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo) totaling 31 people and employees of PT. Jasindo Syariah totaling 16 people or a total of 47 employees. The method of collecting data is primary (questionnaire) and secondary (literature study). The analytical technique used is multiple linear regression analysis, previously tested with instrument tests and classical assumption tests. The results showed that: 1). Transformational Leadership has a positive and significant effect on employee performance. 2). Compensation has a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Transformational Leadership, Compensation, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel yang digunakan adalah karyawan group asuransi yang terletak di Jl. Sultan Agung No. 110, Semarang yaitu PT. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo) yang berjumlah 31 orang dan karyawan PT. Jasindo Syariah yang berjumlah 16 orang atau total sebanyak 47 karyawan. Metode pengumpulan dengan data primer (kuesioner) dan sekunder (studi pustaka). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan sebelumnya diuji dengan uji instrumen dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1). Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Kinerja Karyawan.



1. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Oleh karena itu, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil optimal (Rismawati dan Saluy, 2018).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Rismawati dan Saluy, 2018).

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, atasan harus memberikan perhatian yang mendalam kepada karyawannya (Waruwu, 2017:204). Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan bukanlah sesuatu yang sederhana, sebab kinerja karyawan bukan merupakan konsep yang bisa berdiri sendiri, melainkan tergantung pada sejumlah indikator yang mempengaruhinya. Persoalan kinerja karyawan akan dapat dilaksanakan dan dipecahkan apabila faktor-faktor tersebut dapat dikelola, dijaga atau dipelihara bahkan ditingkatkan dengan baik (Hidayat, dkk, 2018:44).

Pada umumnya, kinerja karyawan yang baik akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuannya. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang cukup memadai, tetapi perusahaan tetap tidak mampu mencapai hasil yang optimal tanpa adanya sumber daya yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi (Suryadi dan Efendi, 2018:109). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan perilaku dan kebutuhan-kebutuhan dari karyawan yang dimilikinya agar kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan (Sanjaya, 2018).

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Widayati, dkk (2017), dalam penelitiannya yang menggunakan variabel bebas kepemimpinan transformasioal dan kompensasi serta variabel terikat kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasioal dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Putranto dan Wijayanti (2018), Rismawati dan Saluy (2018), Sanjaya (2018) serta Dewi dan Riana (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mengatasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadinya demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pengikutnya. Pemimpin menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama (Widayati, dkk, 2017). Kepemimpinan transformasional ini dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang diperkirakan sebelumnya.

Penelitian lain yang mendukung adalah Rahim, dkk (2018), Burhanudin dan Kurniawan (2020) serta Putra dan Yusri (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, pada penelitian Elyanto dan Syairudin (2018) yang menyatakan sebaliknya bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan juga dilakukan oleh Alfiah dan Astutik (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya. Pemberian kompensasi yang tepat dapat memberikan manfaat kepada karyawan, karena dapat menghasilkan prestasi kerja karyawan yang tinggi (Putranto dan Wijayanti, 2018). Kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menjadi pendorong dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang tidak merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kinerjanya akan rendah, oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk mengembangkan program-program kompensasi. Jika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diperoleh dari perusahaan, maka karyawan akan berusaha lebih baik untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya (Sanjaya, 2018). Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Elyanto dan Syairudin (2018) yang menunjukkan perbedaan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut, maka dapat dibuat tabel berikut :

Tabel : I-1

Research Gap

No.	Pengaruh Variabel	Peneliti	Hasil
1	Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan	Widayati, dkk (2017), Putranto dan Wijayanti (2018), Rahim, dkk (2018), Rismawati dan Saluy (2018), Sanjaya (2018), Dewi dan Riana (2019), Burhanudin dan Kurniawan (2020) serta Putra dan Yusri (2020)	Kepemimpinan Tranformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
		Elyanto dan Syairudin (2017)	Kepemimpinan Tranformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Widayati, dkk (2017), Putranto dan Wijayanti (2018), Rismawati dan Saluy (2018), Sanjaya (2018), Dewi dan Riana (2019) serta Alfiah dan Astutik (2020)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
		Elyanto dan Syairudin (2017)	Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber : Ringkasan Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil yang berbeda



sehingga terdapat *research gap*. Oleh sebab itu, maka penelitian ini bermaksud menganalisis lebih lanjut penelitian-penelitian sebelumnya karena adanya *research gap*.

Di Kota Semarang banyak berdiri perusahaan asuransi dengan berbagai jenis pertanggungansan, mulai dari jiwa, kesehatan, kecelakaan dan lain sebagainya. Hal ini karena pertumbuhan asuransi di Semarang tumbuh pesat seiring dengan semakin tingginya tingkat pemahaman masyarakat akan pentingnya keikutsertaan pada jasa keaungan dalam bidang pertanggungansan resiko tersebut. Secara nasional pertumbuhan asuransi sebesar 40% merupakan kontribusi dari Jawa Tengah dan Semarang (Fauzi, 2015).

Saat ini banyak berdiri perusahaan asuransi di Kota Semarang. Hal itu dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel : I-2

Nama dan Alamat Perusahaan Asuransi di Kota Semarang
Tahun 2021

No.	Nama Perusahaan	Alamat
1	PT. Aji Central Asia Raya	Jl. Sriwijaya No. 47
2	PT. Asuransi Ekspor Indonesia	Jl. Pemuda No. 171
3	PT. Principal Indonesia	Jl. Jend. Sudirman No. 334 A
4	PT. Prudential	Jl. Indraprasta No. 74
5	AIG Lippo	Jl. Pandanaran Ruko 2-6 /Blok-20
6	PT. Asuransi Jiwa Namura Life	Jl. Jend. Sudirman No. 187 - 189
7	PT. Panin Insurance	Jl. Suari No. 27
8	PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO)	Jl. Sultan Agung No. 110
9	PT. Jasindo (Syariah)	Jl. Sultan Agung No. 110
10	PT. Asuransi Astra Buana	Jl. Pandanaran No. 92

Sumber : Data Sekunder yang Diolah, 2021

Tabel I-2 menunjukkan nama dan alamat perusahaan asuransi di Kota Semarang. Dari beberapa nama perusahaan asuransi tersebut akan dipilih sebagai obyek penelitian dengan beberapa pertimbangan, seperti mempunyai kelebihan dan memperoleh ijin dari perusahaan untuk diteliti seperti PT. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo) dan PT. Jasindo Syariah, Jl. Sultan Agung No. 110, Semarang

Objek penelitian ini adalah PT. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo) dan PT. Jasindo Syariah Semarang. Perusahaan asuransi ini bergerak dalam asuransi konvensional (umum) dan asuransi syariah. PT. Jasindo mempunyai banyak kelebihan diantaranya yaitu salah satu BUMN yang bergerak dalam bidang asuransi yang memiliki kekuatan finansial yang baik, berpengalaman lebih dari 40 tahun, memiliki beragam jenis produk asuransi yang menyesuaikan kebutuhan nasabah, mampu membayar klaim dalam jumlah besar serta menerima penghargaan sebagai asuransi terbaik melalui *Indonesia Sales and Marketing Awards* (Tirta, 2020).

Karyawan asuransi PT. Jasindo dan PT. Jasindo Syariah dituntut untuk mampu bekerja maksimal sehingga dapat dinilai kinerjanya apakah sudah baik atau belum. Salah satu indikator kinerja adalah perolehan atau penerimaan premi asuransi dari pihak tertanggung baik yang biaya dibayar maupun yang belum diperoleh. Berdasarkan target dan realisasi PT. Jasindo dan PT. Jasindo Syariah dari bulan Januari – Oktober 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel : I-3
Target dan Realisasi
Januari – Oktober 2020

Bulan	PT. Jasindo Semarang			PT. Jasindo Syariah Semarang		
	Target (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Capaian (%)	Target (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Capaian (%)
Jan	5.400.000.000	5.450.000.000	100,93	1.300.000.000	1.265.000.000	97,31
Feb	5.400.000.000	5.528.000.000	102,37	1.300.000.000	1.195.000.000	91,92
Mar	5.400.000.000	5.619.000.000	104,06	1.300.000.000	1.054.000.000	81,08
Apr	5.400.000.000	5.345.000.000	98,98	1.300.000.000	1.100.000.000	84,62
Mei	5.400.000.000	5.052.500.000	93,56	1.300.000.000	1.058.000.000	81,38
Jun	5.400.000.000	4.887.500.000	90,51	1.300.000.000	1.073.900.000	82,61
Jul	5.400.000.000	4.547.500.000	84,21	1.300.000.000	984.250.000	75,71
Agt	5.400.000.000	4.300.000.000	79,63	1.300.000.000	937.400.000	72,11
Sep	5.400.000.000	3.947.530.000	73,10	1.300.000.000	911.000.000	70,08
Okt	5.400.000.000	3.847.530.000	71,25	1.300.000.000	885.000.000	68,08
Rata- Rata	5.400.000.000	4.561.080.000	89,86	1.300.000.000	1.046.355.000	80,49

Sumber : PT. Jasindo dan PT. Jasindo Syariah, Semarang, 2020

Tabel I-3 menunjukkan bahwa rata-rata capaian realisasi dari target yang ditetapkan pada PT. Jasindo hanya sebesar 89,86% dan PT. Jasindo Syariah sebesar 80,49%. Hal ini diduga kinerja bagian pemasaran maupun kinerja organisasi tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh masing-masing manajemen.

Berkaitan dengan penelitian ini yang membahas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasindo dan PT. Jasindo Syariah Semarang, dan sesuai dengan indikator dalam penelitian ini yaitu perhatian pribadi (Putranto dan Wijayanti, 2018), selama ini pimpinan kurang memberi perhatian kepada kegiatan atau aktivitas karyawan selama bekerja karena pimpinan hanya mau menerima laporan yang baik-baik saja seperti target yang harus dipenuhi, sehingga menyebabkan karyawan seperti dipacu untuk terus bekerja.

Berkaitan dengan penelitian ini yang membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasindo dan PT. Jasindo Syariah Semarang, dan sesuai dengan indikator dalam penelitian ini yaitu insentif yang sesuai (Alfiah dan Astutik, 2020), ternyata insentif yang diberikan masih kurang dibandingkan dengan beratnya tugas yang diberikan. Hal ini karena target yang diberikan cukup besar, namun persentasenya relatif kecil.

Berdasarkan *research gap* dan fenomena pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo) dan PT. Jasindo Syariah Semarang, maka judul yang diambil “Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jasindo dan PT. Jasindo Syariah)”

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan



Gaya kepemimpinan adalah perilaku khusus yang dipraktekkan seorang pemimpin pada setiap harinya untuk mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan bersama (Robbins dan Judge, 2016). Menurut Tukiran (2016), gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dijalankan seorang pemimpin untuk mengelola dan mengawasi karyawan dalam mewujudkan visi dan misinya. Sedangkan menurut Ansory dan Indrasari (2018), gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku seorang pemimpin yang terwujud dalam aktivitas kepemimpinannya dan telah terbentuk menjadi sesuatu yang dominan ada dalam diri pemimpin tersebut.

2.1.2. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasanya kepada perusahaan (Sule dan Saefullah, 2014). Dessler (2015) mendefinisikan kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan karena adanya hubungan kerja. Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa kompensasi adalah imbalan atau pemberian sesuatu oleh perusahaan kepada karyawan atas waktu dan tenaganya yang telah dikorbankan untuk perusahaan. Menurut Marwansyah (2016), kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasanya kepada perusahaan. Sedangkan menurut Ansory dan Indrasari (2018), kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas jasa berupa pekerjaan yang berbentuk apapun baik finansial maupun nonfinansial.

2.1.3. Pengertian Kinerja Karyawan

Ansory dan Indrasari (2018) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pada satu periode dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Menurut Fahmi (2018), kinerja adalah hasil yang diperoleh karyawan selama satu periode waktu operasional.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian ini adalah karyawan group asuransi yang terletak di Jl. Sultan Agung No. 110, Semarang yaitu PT. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo) yang berjumlah 31 orang dan karyawan PT. Jasindo Syariah yang berjumlah 16 orang atau total sebanyak 47 karyawan.

Tabel : III-1

Populasi Staf dan Agen

PT. Asuransi Jasa Indonesia dan PT. Jasindo Syariah Semarang

Tahun 2020

No.	Nama Perusahaan	Staff	Agen	Jumlah

1	PT. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo)	11	20	31
2	PT. Jasindo Syariah	5	11	16
	Total	16	31	47

Sumber : PT. Asuransi Jasindo Group, 2020

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Karena populasi relatif kecil, maka sampel penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* yaitu pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016). Sedangkan teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Menurut Echdar (2017), ukuran sampel > 30 dan < 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Sedangkan Siregar (2017) menyatakan sampel besar adalah sampel dengan $n > 30$. Oleh karena $47 > 30$ sampel, maka sudah termasuk sampel besar sehingga dapat menyimpulkan penelitian ini.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai peran kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan (studi pada PT. Jasindo dan PT. Jasindo Syariah) akan dianalisa melalui pembahasan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
Uji hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dibuktikan dari hasil uji – t sebesar 3,124 dan sig. 0,003 $< 0,05$. Hasil ini dapat diartikan semakin meningkat kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Jasindo dan PT. Jasindo Syariah. Menurut Robbins dan Judge (2016) kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang mengawali bawahan untuk melampaui kepentingan diri karyawan sendiri dan memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh secara mendalam dan terbaik kepada bawahannya, artinya kepemimpinan transformasional diperlihatkan dengan membina bawahan melalui penanaman nilai – nilai yang bisa dicontoh bawahan sehingga bawahan bisa merubah perilaku yang lebih baik sesuai keinginan pimpinan.

Kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi kinerja tidak terlepas dari penanaman indikator kepemimpinan transformasional yang secara baik diterapkan oleh pimpinan seperti yang terlihat pada pernyataan setuju sebagian besar karyawan terhadap indikator pimpinan saya memiliki kharisma (kewibawaan dan ketenangan) saat mengelola karyawan dan pekerjaannya, yang berarti para pimpinan mengedepankan kharisma seperti cara bicara yang penuh kewibawaan, memiliki kemampuan berbicara secara baik dan juga tegas dalam pengambilan keputusan sehingga bawahan akan lebih tunduk pada pimpinan dan mudah dibimbing untuk menjalankan tugas sesuai keinginan pimpinan.



Kondisi lain terlihat pula dari indikator pimpinan mampu mengembangkan pemikiran secara intelektual (cerdas) baik memimpin dan memotivasi karyawan yang juga mendapatkan pernyataan setuju dari sebagian besar karyawan. Hal ini menunjukkan dalam setiap pelaksanaan tugas para atasan mengedepankan wawasan, pengetahuan, pengalaman yang dimiliki sehingga terlihat cerdas dan berintelektual. Hal ini membuat para bawahan berusaha untuk menunjukkan hal yang sama dengan berusaha meningkatkan pengetahuan dan wawasan agar bisa mengimbangi pola pemikiran pimpinan dan memahami apa yang menjadi pemikiran dan harapan pimpinan di setiap pelaksanaan tugas.

Sementara untuk kepemimpinan transformasional masih kurang tercermin pada indikator pimpinan saya mampu memberikan inspirasi dalam menggerakkan bawahannya karena mendapatkan pernyataan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju dari sebagian besar karyawan. Hal ini berarti para pimpinan masih kurang menunjukkan pemikiran atau cara kerja yang bisa ditiru karyawan guna menghasilkan output kerja lebih baik, sehingga hal ini masih perlu diperhatikan dalam hal kepemimpinan transformasional. Para pimpinan bisa memberi inspirasi dengan memberikan lebih banyak contoh kerja inovatif seperti memanfaatkan teknologi informasi guna memasarkan jasa asuransi sehingga bisa menginspirasi karyawan untuk melakukan hal sama agar dapat lebih meningkatkan target pemasaran khususnya di saat pandemi covid 19 yang cukup menyulitkan untuk memasarkan produk asuransi secara langsung kepada nasabah.

Pada indikator pimpinan saya mau memberikan perhatian kepada bawahannya juga mendapatkan pernyataan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju dari sebagian besar karyawan, artinya bahwa kepemimpinan transformasional juga belum tercermin dari perhatian kepada karyawan karena mungkin merasa kebutuhan kerja karyawan sudah terpenuhi dari perusahaan. Hal ini perlu untuk disikapi pimpinan dengan menjalin komunikasi lebih dekat dengan bawahan yaitu berbicara dari hati – hati tentang apa yang masih menjadi kendala atau hambatan dalam menjalankan tugas dan bisa dipertimbangkan dipenuhi seperti dari sarana dan prasarana, dukungan berupa finansial ataupun solusi atas berbagai permasalahan kerja sehingga dengan pemberian perhatian ini para karyawan bisa menjalankan tugas tanpa banyak hambatan sehingga bisa menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Widayati, dkk (2017), Putranto dan Wijayanti (2018), Rahim, dkk (2018), Rismawati dan Saluy (2018), Sanjaya (2018), Dewi dan Riana (2019), Alfiah dan Astutik (2020), Burhanudin dan Kurniawan (2020), Putra dan Yusri (2020) yang membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dibuktikan dari hasil uji – t sebesar 4,888 dan sig. 0,000 < 0,05. Hasil ini dapat diartikan semakin meningkat kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Jasindo dan PT. Jasindo Syariah. Dessler (2015) mendefinisikan kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan karena adanya hubungan kerja, sehingga dengan kompensasi yang besar atau sebanding dengan pekerjaan yang dijalani maka karyawan akan merasa puas karena dapat memenuhi lebih banyak kebutuhan dan sebagai timbal baliknya mereka akan bekerja secara positif seperti lebih bekerja keras sehingga bisa menghasilkan kinerja yang baik.

Kompensasi yang mempengaruhi kinerja terbentuk dari beberapa indikator dengan indikator menerima gaji yang adil dengan minimal standar UMR mendapatkan pernyataan setuju dari sebagian besar karyawan. Hal ini menunjukkan karyawan sudah mendapatkan gaji yang layak dan disesuaikan dengan kontribusi yang tercermin dari jabatan atau tanggung jawab yang dijalankan sehingga dirasa cukup adil. Faktor ini yang membuat karyawan akan siap menjalankan tugasnya dengan penuh totalitas sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Pada indikator memperoleh fasilitas kesehatan berupa pembayaran iuran BPJS juga mendapatkan pernyataan setuju dari sebagian besar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kesehatan dianggap karyawan sebagai kompensasi yang penting karena mereka akan merasa lebih aman dan nyaman bekerja karena apabila sakit maka sudah ada pihak yang menjamin biaya pengobatannya sehingga hal ini mendorong karyawan siap bekerja lebih keras dalam mencapai hasil kerja terbaik.

Sementara pada indikator memperoleh insentif yang sesuai dengan hasil kerja yang saya jalani mendapatkan pernyataan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju dari sebagian besar karyawan. Hal ini berarti untuk insentif masih kurang sesuai harapan sehingga perlu dipertimbangkan untuk lebih ditingkatkan seperti ditambah apabila mampu mencapai target ataupun ada penambahan hasil kerja yang lebih tinggi dari bulan sebelumnya karena sangat penting dalam membangun kinerja karyawan, yaitu dapat memotivasi karyawan untuk berusaha maksimal mencapai target kerja agar nantinya bisa mendapatkan tambahan uang yang bisa menambah penghasilan.

Pada indikator memperoleh tunjangan transportasi yang sesuai dengan biaya transportasi di Semarang juga mendapatkan pernyataan sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju dari sebagian besar karyawan. Hal ini berarti untuk tunjangan transportasi juga masih perlu perhatian yaitu dipertimbangkan untuk ditambah baik itu yang menggunakan transportasi pribadi maupun transportasi umum agar karyawan lebih bersemangat datang ke tempat kerja dan menjalankan berbagai tugas khususnya ketika melakukan tugas lapangan yang membutuhkan lebih banyak biaya transportasi, sehingga dampaknya penyelesaian kerja bisa lebih maksimal dan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Widayati, dkk (2017), Rismawati dan Saluy (2018), Sanjaya (2018), Dewi dan Riana (2019), Alfiah dan Astutik (2020), yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai peran kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan (studi pada PT. Jasindo dan PT. Jasindo Syariah), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat peran kepemimpinan transformasional dengan indikatornya pimpinan memiliki kharisma, inspirasi, pengembangan intelektual, dan perhatian pribadi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Jasindo dan PT. Jasindo Syariah Semarang.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat kompensasi dengan indikatornya gaji adil, insentif yang sesuai, tunjangan yang sesuai, dan fasilitas memadai, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Jasindo dan PT. Jasindo Syariah Semarang.



Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional harus diperlihatkan dengan perhatian lebih tinggi pimpinan kepada bawahan yaitu dengan pemberian sarana kerja yang mendukung pelaksanaan tugas seperti laptop, pulsa internet, ataupun juga bantuan pemikiran atau cara dalam mengatasi kendala dalam bekerja. Hal ini perlu dilakukan karena untuk indikator perhatian pribadi mendapatkan penilaian terendah dari karyawan.
2. Kompensasi harus ditingkatkan dengan penambahan insentif yaitu memberi tambahan komisi bagi karyawan yang bisa mencapai target kerja atau bisa meningkatkan jumlah nasabah asuransi, agar kerja keras karyawan bisa mendapatkan nilai sebanding. Hal ini penting dilakukan karena untuk insentif yang sesuai mendapatkan penilaian terendah dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alfiah dan Widi Astutik. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bening Lestari”. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis (JAMIN)*. Vol. 2. No. 2. Hal. 21 – 33. Malang : STIE Kertanegara Malang.

Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.

Burhanudin dan Agus Kurniawan. 2020. “Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo”. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 11. No. 1. Hal. 7 – 18. Yogyakarta : Universitas Janabadra Yogyakarta.

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Dewi, Ida Ayu Sri Krisna dan I Gede Riana. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*. Vol. 7. No. 2. Hal. 181 – 188. Bali : Universitas Udayana.

Elyanto, Redi Yuniansyah dan Bambang Syairudin. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 4. No. 2. Hal. 109 – 124. Surabaya : ITS Surabaya.

Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi*. Cetakan Kelima. Bandung : CV. Alfabeta.

Fauzi, Achmad. 2015. *Makin Diminati, Asuransi Berkembang Pesat di Semarang*. <https://www.wartaekonomi.co.id/read44635/makin-diminati-asuransi-berkembang-pesat-di-semarang.html>. Jumuat. 6 Februari 2015. Pukul 22.19.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IBM SPSS 23*. Cetakan Kedelapan. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hidayat, Rohmat, Roni Kambara dan Lutfi. 2018. “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang)”. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*. Vol. 2. No. 1. Hal. 43 – 67. Banten : Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketigabelas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: CV. Alfabeta.

Putra, Ilham Chanra dan Sartika Yusri. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Pekanbaru”. *Jurnal Al-Iqtishad*. Volume 1. No. 16. Hal 74 – 94. Riau : Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.

Putranto, Agus dan Ratna Wijayanti. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*. Vol. 1. No. 1. Hal. 14 – 21. Wonosobo : Universitas Sains Al-Qur’an (UNSIQ).

Rahim, Fheiren, Victor P.K. Lengkong dan Lucky O.H. Dotulong. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo”. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*. Vol. 6. No. 4. Hal. 3503 – 3512. Manado : Universitas Sam Ratulangi Manado. Sulawesi Utara.

Rismawati dan Ahmad Badawi Saluy. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Global Mulia Bekasi”. *Andalas Management Review*. Vol. 2. No. 2. Hal. 42 – 58. Padang : Universitas Andalas. Sumatera Utara.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Terjemahan : Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta : Salemba Empat.

Sanjaya, Sigit. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan BUMN Di Kota Padang”. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*. Vol. 7. No. 1. Hal 81 – 88. Padang : Universitas Putra Indonesia “YPTK”.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke-23. Bandung : CV. Alfabeta.

Sule, Ernie Trisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2014. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Cetakan 8. Jakarta : Prenadamedia Group.



Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Edisi 1. Yogyakarta : Andi.

Suryadi, Indra dan Sugito Efendi. 2018. “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta”. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 14. No. 2. Hal. 109 – 124. Jakarta : Universitas Nasional.

Tirta, Vivi. 2020. Kelebihan Dan Kekurangan Asuransi Jasindo. <https://indoasuransi.com/kelebihan-dan-kekurangan-asuransi-jasindo>. 20 Minggu. Desember 2020. Pukul 11.00

Tukiran, Martinus. 2016. Membangun Organisasi Unggul. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Leutikaprio.

Waruwu, Fotuho. 2017. “Analisis Tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus: Di Rumah Sakit Rajawali dan Stikes Rajawali Bandung (Yayasan Kemanusiaan Bandung Indonesia)”. Jurnal Manajemen Maranatha. Vol. 16. No. 2. Hal. 203 – 212. Bandung : Universitas Nurtanio Bandung.

Widayati, Catur, Thea H. Rahardjo dan Melly Febriyanti. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Ekonomi. Volume 22. No. 03. Hal. 466 – 485. Jakarta : Universitas Mercu Buana.