

Analisa gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada AMIK Mahaputra Riau

Catriwati

AMIK Mahaputra Riau, Riau 28151

ARTICLE INFO

Keywords:

Employee performance
Leadership style
Promotion
Financial compensation

Received: 10 November 2018

Accepted: 27 December 2018

Published: 27 December 2018

Open Access

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style, promotion of office, and financial compensation on employee performance at AMIK Mahaputra Riau. Analytical techniques used multiple linear regression, with a sample size of 47 people. The results of this study indicate that leadership style has a significant influence on employee performance, Promotion positions have a significant influence on employee performance, financial compensation has a significant influence on employee performance. Variables of leadership style, promotion of position, and financial compensation affect simultaneously to employee performance.

1. Pendahuluan

Persaingan bisnis yang semakin hari semakin cepat mengalami kemajuan mendorong pelaku bisnis dapat tetap bertahan untuk mampu bersaing. Menghadapi hal tersebut perlu sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Keunggulan yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan. Meskipun canggihnya teknologi, dan perkembangan informasi jika tanpa adanya sumber daya manusia yang baik dan berkompeten perusahaan atau organisasi akan mengalami hambatan pencapaian tujuan, karena sumber daya manusia penting untuk operasional perusahaan.

AMIK Mahaputra Riau adalah perusahaan yang bergerak dibidang pendidikan perguruan tinggi. AMIK Mahaputra Riau merupakan salah satu dari beberapa kampus atau perguruan tinggi yang ada di kota pekanbaru. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, AMIK Mahaputra Riau memiliki permasalahan pada manajemen sumber daya manusia yaitu karyawannya memiliki kinerja yang kurang baik diantaranya mengambil jam istirahat pada saat jam kerja, dan Civitas Akademik atau mahasiswa yang datang masih memiliki keluhan yang bersangkutan dengan pelayanan.

Pemberian Kompensasi, diharapkan karyawan dapat bekerja produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh dan terjalin dengan baik, sehingga seluruh karyawan akan berusaha untuk

meningkatkan kinerjanya. Afolabi (Angelina, 2013:8) menyatakan bahwa pemimpin adalah agen perubahan, Perusahaan yang berdiri dari sekumpulan karyawan yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Penting artinya bagi pemimpin sebagai penggerak perusahaan berusaha mengetahui keinginan karyawan atau anggotanya yaitu apa yang mendorong anggota berperilaku tertentu disesuaikan dengan tujuan perusahaan tersebut.

Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan ini adalah Pertama, berdasarkan pengamatan langsung pada perusahaan ini pemimpin kurang dapat menerapkan fungsi-fungsi kepemimpinan secara intensif, seperti pemimpin kurang tegas dalam mengambil suatu keputusan, Gaya kepemimpinan yang dianut oleh AMIK Mahaputra Riau yaitu gaya kepemimpinan otokratik yang memiliki ciri yaitu beban kerja organisasi ditanggung oleh pemimpin, bawahan hanya sebagai pelaksana tidak boleh memberikan ide-ide baru, bekerja dengan disiplin, kepercayaan rendah terhadap karyawan, komunikasi tertutup dan satu arah (Sudarmawan, 2004:75). Gaya kepemimpinan otokratik sangat tidak cocok diterapkan dalam perusahaan ini.

Menurut Martoyo (2007:176) kepemimpinan merupakan aktifitas untuk mempengaruhi orang agar mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Kedua, kesempatan untuk berprestasi berperan

* Corresponding author

E-mail addresses: catriwati.wati@gmail.com (Catriwati)

2614-6983/ © 2018 P3M Politeknik Negeri Bengkalis. All rights reserved.

untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti promosi jabatan. Promosi jabatan (kenaikan jabatan) menurut Moekijat (1999:101) adalah kemajuan seseorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik. Perusahaan AMIK Mahaputra Riau dalam melaksanakan program promosi jabatan kurang memenuhi kriteria penetapan program promosi jabatan.

Ketiga, Sistem kompensasi finansial juga menjadi permasalahan di perusahaan ini. Pemberian gaji yang minim membuat karyawan mengeluh, Berbagai cara dapat dilakukan untuk mewujudkan kinerja yang maksimal yaitu adanya kompensasi yang baik. Menurut Ardana, dkk (2012:153) bahwa tujuan pemberian kompensasi dianggap penting untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AMIK Mahaputra Riau ?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AMIK Mahaputra Riau?
3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AMIK Mahaputra Riau?
4. Apakah gaya kepemimpinan, promosi jabatan, dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AMIK Mahaputra Riau?

Batasan Masalah

Berdasarkan dari judul diatas dan untuk mempermudah penulis, dan untuk tidak menyimpangnya dari tujuan penulisan ini, maka penulis memberikan batasan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana menganalisa sistem gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan AMIK Mahaputra Riau?
2. Eifisienkah metode promosi jabatan dan kompensasi finansial untuk mempengaruhi terhadap kinerja bagi karyawan AMIK Mahaputra Riau?

Adapun Tujuan penelitian yaitu: (1) Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada AMIK Mahaputra Riau (2) Mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada AMIK Mahaputra Riau. (3) Mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada AMIK Mahaputra Riau.

Hipotesa

Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini yaitu :

1. promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Landasan Teori

Windy, dkk (2012) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ogbona (2000) Emmanuel dan Lioyd mendefinisikan efektifitas pemimpin merupakan penentu utama keberhasilan atau kegagalan organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai peran penting dalam kesuksesan organisasi perusahaan. Mulyono (2008) menyatakan bahwa untuk pengalihan pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi, pengembangan karir, dan gerak posisi pro individual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja petugas Kantor sekretariat yang dari Kabupaten Sukoharjo.

Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi, sebab tanpa adanya kepemimpinan perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran. Sedangkan kompensasi dan kesempatan berprestasi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Windy, dkk (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ginanjar (2012) Kompensasi merupakan suatu penerimaan imbalan dari pemberi jasa kepada penerima jasa sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang untuk mendorong karyawan mencapai tujuan organisasi.

Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam penetapan kriteria promosi jabatan yaitu senioritas, kualitas pendidikan, prestasi kerja, dan tingkat loyalitas (Ardana dkk, 2012:107).

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yaitu karyawan AMIK Mahaputra Riau yang berjumlah 43 orang. Jumlah responden sama dengan jumlah populasi sehingga metode penentuan sampelnya adalah dengan cara sensus.

Teknik Analisis Data

1. Analisis deskriptif

Analisis ini menguraikan tentang pelaksanaan Gaya kepemimpinan, promosi jabatan, kompensasi finansial, dan kinerja karyawan yang terjadi dilapangan. Sumber data dari penelitian yaitu data primer pada variabel gaya kepemimpinan, promosi jabatan, kompensasi finansial dan kinerja karyawan yang akan menggunakan kuisioner. Dengan demikian diperlukan suatu cara untuk dapat merubah data yang bersifat kualitatif menjadi kuantitatif yang akan memberikan skor dari masing-masing jawaban responden.

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandarized Coefficients (B)	Std. Error	Standarized Coefficients (B)	t	Sig.
Gaya Kepemimpinan	0.175	0.037	0.242	4.730	0.000
Promosi jabatan	0.248	0.50	0.248	4.943	0.000
Kompensasi Finansial	0.737	0.67	0.594	11.053	0.000
R Square = 0,891		Fhitung = 196.802		Sig = 0,000	

2. Analisis regresi linier berganda

Bentuk-bentuk umum dari persamaan regresi linier berganda menurut Wirawan (2002:293) adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu \dots \dots \dots (1)$$

1) Uji F

Analisis F-tes digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat pada AMIK Mahaputra Riau.

2) Uji t

Analisis uji t untuk menguji signifikan secara parsial yaitu gaya kepemimpinan, promosi jabatan, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan (Y) AMIK Mahaputra Riau.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0,891 hal ini menunjukkan bahwa 89,1 persen variansi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variansi gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan kompensasi finansial. 10,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Maka dapat diketahui persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,000 + 0,175(X_1) + 0,248(X_2) + 0,737(X_3)$$

Uji F

Langkah uji f pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Rumusan Hipotesis
2. Menentukan taraf nyata (α) = 5 persen
3. Kriteria Pegujian Jika F-hitung > F-tabel maka, H_0 ditolak dan Jika F-hitung \leq F-tabel maka H_0 diterima. Hasil penelitian menunjukkan F-hitung sebesar 196.802, nilai signifikan 0,000 < 5 persen ($\alpha=0,05$) artinya bahwa model regresi layak digunakan dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Uji t

- 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada AMIK Mahaputra Riau. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (4,730) lebih besar dari t_{tabel} 2,000 maka H_0 ditolak, sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AMIK Mahaputra Riau.
- 2) Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada AMIK Mahaputra Riau. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (4,943) lebih besar dari t_{tabel} 2,000 maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AMIK Mahaputra Riau.
- 3) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada AMIK Mahaputra

Riau. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (11,053) lebih besar dari t_{tabel} 2,000 maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mahaputra Riau.

5. Kesimpulan dan Saran

Berasarkan analisa penelitian dan hasil yang telah dilakukan, maka penulis dapat membuat kesimpulan yaitu :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AMIK Mahaputra Riau.
2. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AMIK Mahaputra Riau. Hal ini menunjukkan semakin tinggi peluang untuk mendapatkan promosi jabatan semakin tinggi prestasi yang dicapai oleh karyawan.
3. Kompensasi Finansial berpegaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AMIK Mahaputra Riau. Hal ini berarti semakin sesuai kompensasi finansial yang diberikan perusahaan menurut produktifitas dan biaya hidup karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup, maka kinerja karyawan pada AMIK Mahaputra Riau akan meningkat.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis dapat memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi AMIK Mahaputra Riau mau pun bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang relevan.

1. AMIK Mahaputra Riau diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan didukung oleh pemimpin yang baik, serta bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban seorang pemimpin.
2. AMIK Mahaputra Riau dalam pelaksanaan program promosi jabatan diharapkan sesuai dengan prestasi yang dicapai oleh karyawan, kualitas pendidikan, masa kerja dan hasil pekerjaan karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.
3. AMIK Mahaputra Riau diharapkan memperhatikan kompensasi finansial berupa gaji atau imbalan yang diberikan, agar tercipta hubungan industrial yang harmonis antara karyawan dengan atasan serta terjalin sistem kerja yang baik. Maju tidaknya perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan.

Referensi

- Adul, Amer. 2011. Employee Development and its affect on employee performance a conceptual framework. *Internasional journal of business and social science*. 2(13) : pp : 228-238.
- Anggit Sutorjo. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Kompensasi, Promosi jabatan dan Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Cabang Klaten. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 1(2) : h:236-237.
- Ardana, Mujiati, Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Astuti, Widya. 2008. Pengaruh Prilaku Kepemimpinan Pada Kinerja Pegawai Dinas Tata Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 8(2) h: 73-82
- Danu Adi W. 2012. Analisis pengaruh promosi jabatan, persepsi keadilan kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT.Suara Merdeka Press). *Skripsi Sarjana Universitas Diponegoro*.
- Dion Yanuarmawan. 2012. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap kinerja dikaji menurut teori Alderfer (Studi di PT. BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Akuntansi dan Ekonomi Bisnis*. 1 (1): h: 117-141.
- Epta Riana T .2010. Analisis Pengaruh kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Pegawai PT.Asuransi Jiwasraya Regional Office (RO). *Tesis*. Universitas Sumatra Utara. Medan.
- Eramus, B., Leodolff, V.P., Hammam, F. 2010. *Competecies For Human Resource Development Practitioners*. EABR & ETLC Confrence Proceedings.
- Fahmi, Fakri. 2001. Pengaruh pendidikan dan Latihan serta Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja di PT. Pertamina APEP Kamojang. *Jurnal manajemen*. 2(1) h:213-225
- Ginanjar Sigit Nursasongko. 2012. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang). *Skripsi*. Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Indah Wulandari ,Putu.2010. "Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisikserta Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cisi Luxury SmartnVilla Resort Seminyak. *skripsi* Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Unud.
- Kusrini, Awaluddub. 2008. Sistem Pendukung Evaluasi Kinerja Karyawan Untuk Promosi Jabatan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 22 (2), h:177-189.
- Moekijat. 1999. *Manajemen sumber daya manusia (Manajemen kepegawaian)*. Bandung. Mandar Maju.
- Mulyono. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, motivasi, pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Manajemen sumber Daya Manusia*. 1 (1). h:224-250.
- Niko Susanta, Mayun Nadiasa, Rai Adnyana. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Pada Jasa Kontruksi Di Denpasar. *Jurnal Elektronik dan Infrastruktur Teknik Sipil*, 1 (1), h: 5-7
- Nunung Ristiana. 2012. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru tetap (GTT) (Studi pada SD/MI kabupaten Kudus). *Skripsi Sarjana jurusan Ekonomi dan bisnis manajemen Universitas Diponegoro*.
- Oluseyi, S.A, Ayo, H.T. 2009. Influence Of Work Motivation Leadeship Effectiveness and Time Manajement Of Employees Performance In Some Selected Industries In Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal Of Economics, Finance and Administrative Sciences*.
- Ogbonna Emmanuel, Liuyd C. Harris. 2000. Leadership Style Organizational Culture and Performance Emperial Ividence From UK Companies. *Int. J. Of Human Resource Management*.
- Regina Aditya Reza. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*. Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Ruyatningsih H.Y, Anwar Musadad, Beni Hasyim. 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bagian operator SPBU PT. Mitrabuana Jaya Lestari Krawang. *Jurnal Manajemen*. 10(3) h: 125-155
- Widyatmini, Luqman Hakim. 2008. Hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kopetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. 2(13). H: 164-169.
- Windy Aprilia Murti dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh kompensasi, Motivasi dan Komitmen organisinal terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. 2(2).h: 215-228.