

FAKTOR PENGUAT PADA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. GADING MURNI SURABAYA

Iwang Suwangsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya
email : iwangsawangsih81@gmail.com

(Submit : 25 November 2019, Revised : 2 Desember 2019, Accepted : 9 Desember 2019)

Abstract The purpose of this study is to determine which factors as an amplifier to improve the performance of employees of PT. Gading Murni Surabaya, between the leadership style and compensation received by employees. This study uses a survey approach by collecting data using a questionnaire of 50 respondents then analyzed using quantitative methods. The regression equation is $Y = 8.009 + 0,223 X_1 + 0,240 X_2$. The results of this study concluded that the leadership style and compensation variables had a corrected item total correlation value exceeding $r_{table} = 0.284$ and the reliability test of the leadership style variable, and the alpha cronbach's compensation results exceeded 0.060, which means that the variable was valid and reliable. Leadership and compensation styles also simultaneously have a significant effect on employee performance. And the independent variable that has the largest beta coefficient is the compensation variable (X_2) with a beta coefficient of 0.240.

Keywords : Leadership style, Compesation and Employee Performances

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000) bahwa "Leaders are agents of change, persons whose act affect other people more than other people's acts affect them", artinya pemimpin merupakan agen perubahan, seseorang yang bertindak mempengaruhi orang lain. Pemimpin yang baik, tidak hanya memberi dorongan bawahannya yang bekerja kurang maksimal, namun juga harus mampu memberikan pengarahan, bimbingan, keteladanan, pemberian reward dan bersikap jujur serta tegas, agar para karyawan mau bekerja secara maksimal dan efektif sehingga tujuan organisasi yang sudah ditetapkan, karena salah satu keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan seorang pemimpin

Disamping gaya kepemimpinan seorang pemimpin, pemberian kompensasi sebagai imbalan jasa juga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi, karena kompensasi dapat sebagai motivator meningkatkan kinerja (Muljani, 2002).

Sedangkan hasil penelitian Riyadi (2011) menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti melakukan penelitian tentang "Faktor Penguat Pada Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Gading Murni Surabaya".

II. KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Ada beberapa pengertian kepemimpinan yang dikutip dari buku Thoha (2013). George R. Terry mengemukakan kepemimpinan sebagai

“leadership in which one person, or the leader, influences other work together willingly or related task to attain that which the leader desire”. kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan.

James A. F. Stoner dalam *Great Leader* (2016) “managerial leadership as process of directing and influencing the task related activities of group members”, kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas hubungan tugas kelompok. Sedangkan menurut Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard, kepemimpinan sebagai “leadership is the process of influencing the activities of an individual or group in effort toward goal achievement in a given situation”, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Soehardjono (2013) kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang pejabat pimpinan untuk mendorong bawahan atau pengikut untuk bekerja dengan penuh kepemimpinan dan keyakinan. Menurut Reksohadiprjo dan Handoko (2013), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang lain agar tujuan tercapai dengan antusias.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sedangkan menurut (Hersey, 2004:29) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Menurut Robbin (2013) ada tiga gaya kepemimpinan yang cukup dikenal, yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang,

barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu : kompensasi langsung atau *direct compensation* berupa gaji, upah dan upah insentif sedangkan kompensasi tidak langsung atau *indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan. Gary Dessler (2014:85) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Mangkunegara (2011: 83) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2013:134) kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atau kontribusinya kepada organisasi. Dalam kompensasi terdapat sistem intensif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja, karena tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kinerja

Menurut Dessler (2009) Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Gibson et al (2013) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku dimana perilaku individu di dalam organisasi kerja adalah perbedaan karenanya prestasinya akan berbeda pula demikian pula untuk satu team kerja. Flipppo (2013) menyatakan bahwa seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kompensasi, ketanggungan, dan inisiatif.

Menurut Robbin (2013) kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan motivasi, jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara

negatif. Kecerdasan dan keterampilan (yang Dari beberapa pendapat tentang kinerja maka disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang untuk melaksanakan tugas berdasarkan ukuran yang berlaku untuk satu tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam waktu tertentu.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Eksplanatif survey dengan mengolah data dari data primer yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Populasi yang diambil adalah karyawan PT. Gading Murni Surabaya sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan data menggunakan teknik sensus karena menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

Data sekunder dikumpulkan, serta diperkaya dengan hasil penelusuran melalui publikasi dan laporan ilmiah dari lembaga penelitian dan perguruan tinggi seperti jurnal proceeding dan laporan hasil penelitian. (Salim, Ghazali, et al. 2019 : 3).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi r tabel = 0,284 (Lampiran R-Tabel), dengan nilai prosentase terbanyak adalah kategori Sangat Setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dalam penelitian ini untuk mengukur apakah jawaban yang diberikan responden konsisten, dilakukan

dengan menggunakan metode α cronbach yang diproses dengan SPSS 18, hasil uji variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi α cronbach'snya melebihi 0,060 dengan nilai Reliabel hitung 567, artinya variabel itu reliable.

Uji Autokolerasi

Hasil dari nilai Durbin Watson pada penelitian ini untuk model regresi adalah 0,929. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai DU pada tabel Durbin-watson dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05, $n = 50$, $k = 3$, maka didapatkan hasil $dl = 50 - 3 = 47$

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan Regresi dalam penelitian ini:
 $Y = 8.009 + 0,223 X_1 + 0,240 X_2$

Dari persamaan regresi di atas diketahui nilai konstanta (a) yang dihasilkan 8.009, menunjukkan besarnya nilai dari kinerja karyawan PT. Gading Murni Surabaya. Apabila gaya kepemimpinan, dan kompensasi adalah nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 8.009 satuan.

Analisis Koefisien Determinasi (Uji R²)

Hasil dari nilai koefisien determinasi adalah : Nilai R² yang dihasilkan sebesar 0,342 yang artinya variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan kompensasi sebesar 34% dan sisanya 66% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Yang artinya variabel X mempengaruhi variabel Y rendah.

Uji t (uji parsial)

Hasil Uji t dalam penelitian ini adalah :

a. Gaya Kepemimpinan (X₁)

Diperoleh t tabel sebesar 0,291 sedangkan nilai t hitung sebesar 2.171. Karena nilai t hitung $< t$ tabel ($2.171 > 0,291$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,35 < \alpha 0,05$) maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Gading Murni Surabaya.

b. Kompensasi

Diperoleh t hitung sebesar 3.329 dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, serta menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu $n - k$ ($50 - 4 = 46$) maka diperoleh t tabel sebesar 0,291. Sehingga t hitung $<$ t tabel ($3.329 > 0,291$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,02 < \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variable Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Gading Murni Surabaya.

Uji F (Uji Simultan atau bersama - sama)

Hasil perhitungan statistik f hitung sebesar 7.984 dengan tingkat signifikan 0,00a sedangkan f table dengan rumus :

Menentukan derajat bebas atau degree of freedom (df)

Table f terdapat dua (df) yaitu df (n1) dan df (n2)

Rumus :

$$Df(n1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$Df(n2) = n - k = 50 - 4 = 46$$

Jadi, f table sebesar 2.81. karena nilai f hitung $>$ f table ($7.984 > 2.81$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya. Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Gading Murni Surabaya.

Variable Penguat

Berdasarkan data statistik diketahui variable bebas yang memiliki koefisien beta terbesar adalah variabel kompensasi (X_2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,240, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi berpengaruh signifikan dan menjadi variable penguat pada peningkatan kinerja karyawan PT. Gading Murni Surabaya.

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan dan kompensasi baik secara parsial dan simultan berpengaruh

signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Gading Murni Surabaya.

2. Variable kompensasi memiliki koefisien beta terbesar (X_2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,240, sehingga variabel kompensasi dapat disebut sebagai factor penguat pada peningkatan kinerja karyawan PT. Gading Murni Surabaya karena lebih dominan dibanding variable gaya kepemimpinan

Local financial management will have and impact on the economic fate of region. (Daengs GS, et al. 2019 : 2510).

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Astutik. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI di Kabupaten Jember.
- Daengs GS, Achmad, et al. 2019. *Model Knowledge Fiscal Potential Impact on Economic Growth and Public Welfare or East Java, Indonesia*. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Pilsen, Czech Republic, Page : 2510 - 2515.
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen SDM Buku 1. Jakarta : Indeks
- EK Sari, MM Minarsih, E Gagah, “ Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Journal of Management, 2016 - jurnal.unpand.ac.id
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donnelly, James H. (2000). Organizations: Behavior, Structure, Processes. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Hasibuan Melayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta
- Jerry Hendriek. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Koperasi Arto Moro Joyo Nongkojajar Kabupaten Pasuruan
- Mangkunegara, Anwar Prabu, Dr. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung

- Maxwell, Jhon C. 2012. *The 21 Indispensable Qualities of A Leader*. Surabaya.
- Muljani,” *Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan “*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 2004 - ced.petra.ac.id
- Riyadi,2011. “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur“, jurnal manajemen dan kewirausahaan, 2011 - ced.petra.ac.id
- Robbins, Stephen P. (1994). *Teori Organisasi: Struktur, Desain & Aplikasi*. a.b. Yusuf Udaya, Lic.,Ec. Englewood Cliffs:Prentice Hall, Inc - Jakarta: Penerbit Arcan.
- Salim, Ghazali, et al. 2019. *Analisis Sosial Ekonomi Dan Keramahan Lingkungan Alat Tangkap Sero (Set Net) Di Perairan Pulau Bangkudulis Kabupaten Tana Tidung, Kalimantan Utara*. Buletin Ilmiah Marina, Balitbang KKP. Page : 1 - 8.
- Siagian, P, Prof. Dr. Sondang.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Siagian,P, Prof. Sondang, M.P.A. 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta.
- Subeki,Akhmad M.M, Mohammad Jauhar, S.Pd. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Suhariadi Prof. Dr. Fendy, MT., Psi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya
- Suryaman, Yana, Dr. 2016. *Great Leader*. Jakarta
- Thoha, Miftah, 2013. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta.
- Wibawa,Samudra, Dr. M.Sc., MA. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta.