

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PROMOSI JABATAN DAN KOMPENSASI
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAND MEGA BALI
RESORT & SPA KUTA BALI**

**Ni Putu Oktavianti¹
I Gusti Salit Ketut Netra²**

**¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universits Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail : madeoktaviani@rocketmail.com / telp : +6287761113347**

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa* adalah bisnis pariwisata yang bergerak dibidang akomodasi perhotelan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, promosi jabatan, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Mega Bali Resort & Spa Kuta Bali. Teknik analisis digunakan regresi linier berganda, dengan jumlah sampel 76 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan, promosi jabatan, dan kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, promosi jabatan, kompensasi finansial*

ABSTRACT

PT. Grand Mega Resort & Spa Bali is engaged in the business of tourism hospitality accommodation. This study aims to determine the effect of leadership styles, promotions and financial compensation on employee performance at PT. Grand Mega Resort & Spa Bali Kuta Bali. Techniques used multiple linear regression analysis, the number of samples used is 76 people. These results indicate that leadership style has significant influence on the performance of employees, Promotions has significant influence on the performance of employees, financial compensation has significant influence on employee performance. Variable leadership styles, promotions and financial compensation effect simultaneously significant effect on employee performance.

Keywords: *employee performance, leadership style, promotion, financial compensation*

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 tercapaian 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.

PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa* adalah perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata berupa jasa akomodasi perhotelan. PT Grand Mega Bali *Resort & Spa* merupakan salah satu dari beberapa hotel berbintang empat yang ada di kawasan Kuta. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, PT Grand mega bali resort & spa memiliki permasalahan pada manajemen sumber daya manusia yaitu karyawannya memiliki kinerja yang kurang baik diantaranya mengambil jam istirahat pada saat jam kerja, dan tamu-tamu yang datang masih memiliki keluhan yang bersangkutan dengan pelayanan.

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. 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 PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa* 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 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 PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa* dalam melaksanakan program promosi jabatan kurang memenuhi kriteria penetapan program promosi jabatan. Ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam penetapan kriteria promosi jabatan yaitu senioritas, kualitas pendidikan, prestasi kerja, dan tingkat loyalitas (Ardana dkk, 2012:107). 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.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut. (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Mega *Resort & Spa* Kuta-Bali ? (2) Apakah promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Mega *Resort & Spa* Kuta_Bali? (3) Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa* Kuta-Bali? (4) Apakah gaya kepemimpinan, promosi jabatan, dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Mega *Resort & Spa* Kuta-Bali? Tujuan penelitian yaitu: (1) Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Mega *Resort & Spa*. (2) Mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Mega *Resort & Spa*. (3) Mengetahui

pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa*.

HIPOTESIS PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh Ruyatningsih (2013), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oluseyi (2009) hasil penelitian adalah motivasi kerja kepemimpinan dan tingkat kesuksesan manajemen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Regina (2010) membuktikan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adul dan Amer (2011), menyatakan bahwa Karyawan merupakan elemen kunci dari organisasi. Keberhasilan atau kegagalan organisasi tergantung pada kinerja karyawan. Menurut Dion (2012), promosi jabatan mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Promosi jabatan mempunyai peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu diharapkan. Menurut Epta Riana (2010), Peluang promosi jabatan dapat membuat pegawai merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan kinerja serta loyalitas tinggi pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Aryani (2010) bahwa sistem promosi jabatan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kusri (2008) Hasil analisis regresi menunjukkan hubungan yang moderat dan positif antara promosi dan kepuasan kerja. Danu (2012) promosi

jabatan, persepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini yaitu promosi jabatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Windy, dkk (2012) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ogbona (2000) Emmanuel dan Lloyd 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.

Hipotesis penelitian ini adalah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yaitu karyawan PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa* yang berjumlah 76 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 kuisisioner. Dengan demikian diperlukan suatu cara untuk dapat merubah data yang bersifat kualitatif menjadi kuantitatif yang akan memberikan skor dari masing-masing jawaban responden.

2. Analisis regresi linier berganda

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

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

1) Uji F

Analisis F-tes digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat pada PT. Grand Mega Bali *Resort & spa* Kuta-Bali.

2) Uji t

Analisis uji t untuk menguji signifikan secara parsial yaitu gaya kepemimpinan, promosi jabatan, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan (Y) PT Grand Mega Bali *Resort & Spa* Kuta-Bali.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Analisis regresi linier berganda

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	

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 $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka, H_0 ditolak dan Jika $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$ maka H_0 diterima. Hasil penelitian menunjukkan $F\text{-hitung}$ 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 PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa*.

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 PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa*, Kuta-Bali.

- 2) Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa*

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 PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa*, Kuta-Bali.

- 3) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa*

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 PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa*, Kuta-Bali.

SIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa* Kuta-Bali.
2. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa* Kuta-Bali. Hal ini menunjukkan semakin tinggi

peluang untuk mendapatkan promosi jabatan semakin tinggi prestasi yang dicapai oleh karyawan.

3. Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa* Kuta-Bali. Hal ini berarti semakin sesuai kompensasi finansial yang diberikan perusahaan menurut produktifitas dan biaya hidup karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup, maka kinerja karyawan pada PT. Grand Mega Bali *Resort & spa* akan meningkat.

SARAN

1. PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa* diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan didukung oleh pemimpin yang baik, serta bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban seorang pemimpin.
2. PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa* 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. PT. Grand Mega Bali *Resort & Spa* 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.

DAFTAR RUJUKAN

- 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.
- Angelina. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Hotel Alit's Beach Bali. *Skripsi*. Sarjana Jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- 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
- Aryani, Ratih Maria, Sjafri. 2010. Analisis Pengaruh Sistem Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Devisi *Human Resources and General* PT. *Indocement Tunggul Prakarsa*, Tbk Citeureup. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. 1(3) pp: 172-181
- 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 Confirence 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
- Ginanjari 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 Fisik serta Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cisi Luxury Smartn Villa 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 Leadership Effectiveness and Time Management 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
- Sanjaya, Laksmi. 2007. Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja, penempatan dan kepemimpinan terhadap semangat dan kegairahan kerja pegawai politeknik

negeri bali. *Jurnal bisnis dan kewirausahaan*. 3(3): h:37-58.

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 organisional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. 2(2).h: 215-228