

Pengaruh Pemberian Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember

(EFFECT OF COMPENSATION, DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE, AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMACE PT. BANK OF EAST JAVA JEMBER BRANCH)

Nurul Azmi, Diana Sulianti K Tobing, Markus Apriono
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
azmin050@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pemberian Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember”. Penelitian ini adalah bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi, gaya kepemimpinan demokratis, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jatim Cabang Jember. Metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah responden sebanyak 80 orang. Variabel digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Secara parsial adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Jember; 2) Secara parsial adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Jember ; 3) Secara parsial adanya pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Jember, dan; 4) Secara simultan adanya pengaruh signifikan kompensasi, gaya kepemimpinan demokratis, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Jember.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan demokratis, kinerja karyawan, kompensasi, pengembangan karir.

Abstract

This study, entitled "Effect of Compensation, Democratic Leadership Style, and Career Development on Employee Performance PT. Bank of East Java Jember Branch ". This study was aimed to analyze the effect of compensation, democratic leadership style, and career development to employee performance at PT Bank Jatim Branch Jember. The population in this study were employees of PT Java Branch Jember. The sampling method used is saturated sample or census the number of respondents as many as 80 people. Variables used as many as 4 variabel. Analysis tools is Regression Analysis. The sampling method used is saturated sample or census the number of respondents as many as 80 people. Variables used as many as 4 variabel. Analysis tools is Regression Analysis. 2) Partially significant effect of democratic leadership style on employee performance in PT Bank of East Java Jember Branch; 3) Partially significant effect on the performance of the employee's career development at PT Bank Jatim Branch Jember, and; 4) Simultaneously significant effect compensation, democratic leadership style, and career development to employees performance of PT Bank of East Java Jember Branch.

Keywords: Career Development, Compensation, Democratic Leadership Style, Employee Performance.

Pendahuluan

Persaingan antar perusahaan di Indonesia sangat ketat. Perkembangan perekonomian di dunia semakin meningkat, salah satu hal ini nampak dari perkembangan perusahaan atau industri-industri yang ada di Indonesia. Dalam usaha memenangkan persaingan antara sesama perusahaan sejenis memang tidaklah mudah, setiap perusahaan harus bisa memberikan nilai yang terbaik untuk para konsumennya.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu bagian sumber daya organisasi yang sangat penting dan merupakan penggerak utama atas segala aktivitas kegiatan organisasi. Untuk menghasilkan SDM yang berkualitas diperlukan individu yang senantiasa berdedikasi tinggi dan profesional, yang mampu memberikan sumbangsih berarti bagi organisasi. Untuk menghasilkan SDM yang berkualitas diperlukan individu yang senantiasa berdedikasi tinggi dan profesional, Artikel Ilmiah Mahasiswa 2015

yang mampu memberikan sumbangsih berarti bagi organisasi.

Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangsih tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pada dasarnya kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka atas pekerjaan yang telah dikerjakannya pada perusahaan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan seorang pemimpin harus menempuh beberapa cara untuk mengetahui kualitas dari para karyawan dengan melihat tingkat pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberadaan pengembangan karier juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan komitmen kerja sumber daya manusia. Phoobe dan Steband (2007:140) menyatakan pengembangan karier dalam suatu organisasi identik dengan peningkatan pendidikan, pelatihan, mutasi kerja dan promosi jabatan.

PT. Bank Jatim Cabang Jember sebagai salah satu perusahaan perbankan yang ada di Jawa Timur juga perlu memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan kepada konsumen. Usaha memenangkan persaingan antara sesama perusahaan sejenis, PT. Bank Jatim Cabang Jember juga harus bisa menjaga kepercayaan dari konsumen, apalagi perusahaan di bidang perbankan, kepercayaan merupakan hal penting yang senantiasa perlu dijaga. Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember, kompensasi merupakan hal yang bisa diberikan pada karyawan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan dampak positif pada perusahaan. Selain kompensasi yang baik, faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah gaya kepemimpinan yang baik. Karyawan akan memberikan kinerja yang optimal jika mendapatkan gaya kepemimpinan yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi, gaya kepemimpinan demokratis, dan pengembangan karir secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jatim Cabang Jember. Metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah responden sebanyak 80 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan data Primer dan Sekunder yang berupa hasil kuesioner yang diperoleh dari jawaban responden dan studi pustaka melalui jurnal terkait.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus, (Prayitno, 2010:70) ;

Artikel Ilmiah Mahasiswa 2015

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

b. Uji reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:75). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama. Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Prayitno, 2010:75) ;

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan;

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

a. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara pengaruh variabel kompensasi, gaya kepemimpinan demokratis, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim Cabang Jember. Rumusnya adalah (Prayitno, 2010:68) ;

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angkakorelasi

b_i = koefisien regresi

Se (b_i) = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t ;

1) H₀ : b_i = 0, i = 1, 2, 3

H₀ diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

2) H_a : b_i ≠ 0, i = 1, 2, 3

H₀ ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

3) *Level of significane* 5%.

a. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap

variabel terikat (Prayitno, 2010:67). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X₁, X₂, X₃, secara simultan terhadap variabel Y. Rumus yang akan digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan :

- F = pengujian secara simultan
- R² = koefisien determinasi
- k = banyaknya variabel
- n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F ;

1) Ho : b₁, b₂, b₃ ≠ 0

H₀ ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X₁, X₂, X₃) terhadap variabel terikat (Y)

2) Ha : b₁, b₂, b₃ = 0

H₀ diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh simultan antara variabel bebas (X₁, X₂, X₃) terhadap variabel terikat (Y)

3) Level of significane 5%.

a. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi (R²) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 2010:66).

$$R^2 = \frac{\sum Y (b^1 \sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3 \sum X_3 Y + b^4 \sum X_4 Y)}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

- R² = Koefisien determinasi berganda
- Y = Variabel terikat (*dependent*)
- X = Variabel bebas (*Independent*)
- b = Koefisien regresi linier

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mngetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel *independen* yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan demokratis dan pengembangan karir, serta variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan.

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

Test of Normality	Kolmogorov-Smirnov		
	Sig.	Cutt off	Keterangan
X ₁	0,126	0,05	Normal
X ₂	0,096	0,05	Normal
X ₃	0,103	0,05	Normal
Y	0,115	0,05	Normal

Dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

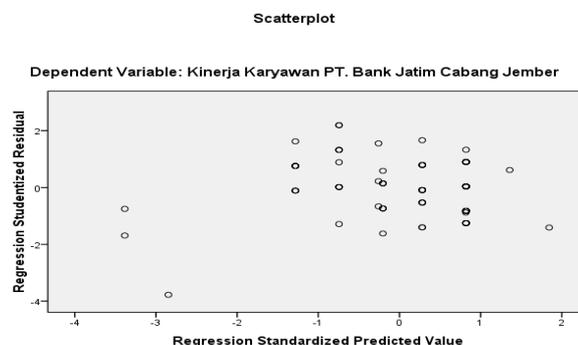
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Test of normality	VIF	Cut off	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	1,331	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X ₂)	1,628	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengembangan Karir (X ₃)	1,687	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel *independen* karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas, karenatebaran data tidak membentuk garis tertentu atau tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel independen	unstandarized Coefficient s B	t	t tabel	sig	A	ket
(constant)	0,445	-	-	-	-	-
Kompensasi (X ₁)	0,227	2,71 8	> 1,665	0,00 8	< 0,05	0 Signifikan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X ₂)	0,454	5,32 7	> 1,665	0,00 0	< 0,05	0 Signifikan
Pengembangan Karir (X ₃)	0,213	2,41 5	> 1,665	0,01 8	< 0,05	0 Signifikan

Adjusted R Square = 0,596 F. Hitung = 39,917

Sig. F = 0,000

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah ;

$$Y = 0,445 + 0,227X_1 + 0,454X_2 + 0,213X_3$$

- Nilai konstanta 0,445, menunjukkan bahwa jika tidak ada aktivitas pada kompensasi, gaya kepemimpinan demokratis, dan pengembangan karir maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,445;
- Nilai koefisien 0,227 pada kompensasi, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan kompensasi 1 satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,227, dan sebaliknya;
- Nilai koefisien 0,454 pada gaya kepemimpinan demokratis, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan gaya kepemimpinan demokratis 1 satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,454, dan sebaliknya;
- Nilai koefisien 0,213 pada pengembangan karir, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan pengembangan karir 1 satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,213, dan sebaliknya.

Pembahasan

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,227 atau 22,7% dengan arah positif, dengan artian lain bahwa gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan, insentif yang diterima sudah sesuai dengan pengorbanan, tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan harapan, dan fasilitas yang diterima sudah memadai. Hal ini menumbuhkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dilihat dari kinerja karyawan yang memiliki ketelitian yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, selalu berusaha untuk meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

b. Pengaruh Gaya kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,454 atau 45,4% dengan arah positif, dengan artian lain bahwa adanya pimpinan cabang Bank Jember sudah bisa menjadi contoh baik dan dapat diikuti oleh karyawannya, pimpinan yang berusaha memotivasi kepada karyawannya didalam rapat yang dilakukan dipagi dan sore hari (brifing) dengan memberikan pengaruh positif yaitu "semua pasti bisa dilakukan", pimpinan yang mampu mengajak karyawan untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru untuk memajukan perusahaan, adanya pimpinan didalam rapat yang senantiasa mengajak karyawan yang mengikuti rapat untuk dapat memunculkan ide baru dalam mendapatkan pelanggan atau nasabah baru dengan berbagai cara yang dianggap kreatif dan praktis, dan pimpinan yang mendengarkan permasalahan karyawannya didalam rapat dan memberikan solusi keputusan yang bermanfaat seperti adanya nasabah nakal yang menunggak pembayaran tagihan, dilakukan dengan bijaksana dan tidak merugikan posisi karyawan yang bekerja. Hal ini dapat meningkatkan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, selalu berusaha meminimalisir tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan mampu mengerjakan pekerjaan yang merupakan tanggung jawab masing-masing karyawan.

c. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel pengembangan karir sebesar 0,213 atau 21,3% dengan arah positif, dengan artian lain bahwa adanya prestasi karyawan yang cukup bagus untuk dipromosikan agar mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, dedikasi yang tinggi pada perusahaan, segala informasi kenaikan jabatan yang bersangkutan dengan pengembangan karir, memberi dukungan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer, dan kesempatan mengembangkan karir dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki melalui pelatihan, kursus, dan melanjutkan jenjang pendidikan. Hal ini dapat mengembangkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dilihat dari kinerja karyawan yang memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan dapat bekerja sama dengan rekan sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember dengan arah positif. Jadi semakin meningkat kompensasi yang diberikan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan;
- Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember dengan arah positif. Jadi semakin meningkat kepemimpinan demokratis diperusahaan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan;
- Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember dengan arah positif. Jadi semakin meningkat

pengembangan karir yang ada diperusahaan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan;

d. Kompensasi, kepemimpinan demokratis dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Jember

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada responden yaitu karyawan tetap PT. Bank Jatim Cabang Jember yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan memberikan informasi berkaitan dengan data yang penulis teliti..

Daftar Pustaka

- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalian Indonesia.
- Phoobe dan Steband, (2007:140). *Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Kota Makassar*.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta

