

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

NURTI WIDAYATI

Trisakti School of Management
nurti@stietrisakti

Abstract: *The purpose of this research is to determine and analyze the influence of Transformational Leadership Style, Communication and Financial Compensation towards Employee's Performance. Data used in this research were collected from 197 employees which selected by Purposive Sampling. Samples were selected based on the criteria. In this research, researcher used Simple Regression Analysis and Multiple Regression Analysis to analyze the data. The Results of this research, by partially showed that each Independent Variables such as Transformational Leadership Style, Communication and Financial Compensation are influence toward Employees Performance.*

Keywords: Transformational leadership style, communication, financial compensation

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari 197 karyawan yang dipilih melalui metode Purposive Sampling. Sampel dipilih berdasarkan pada kriteria. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisa Regresi Sederhana dan analisa Regresi Berganda untuk menganalisa datanya. Hasil dari penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa setiap Variabel Independen seperti Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi, kompensasi finansial

PENDAHULUAN

Salah satu hal yang menunjang kesuksesan perusahaan dalam bersaing adalah sumber daya manusia yang tidak lain adalah karyawan perusahaan. Karyawan perusahaan harus memahami pentingnya memberikan kinerja

yang baik karena kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi.

Sumberdaya manusia perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan, dimana pengelolaannya harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Namun kunci keberhasilan dalam pengelolaan sumberdaya manusia tersebut salah satunya adalah bagaimana gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif, kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat krusial. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, yang didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional yang baik dapat menginspirasi karyawan untuk dapat memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan.

Selain faktor kepemimpinan, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi para pegawainya. Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja atas prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, diharapkan tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Komunikasi merupakan proses individu dengan organisasi dalam mengirimkan dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya. Komunikasi memainkan peran utama dalam menghilangkan kesenjangan dan menimbulkan semangat kerja karyawan.

Selama ini perusahaan sudah berusaha menerapkan gaya kepemimpinan yang baik bagi

karyawan, namun masalah gaya kepemimpinan transformasional yang mungkin timbul yaitu kurangnya peran atasan dalam meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya tugas dan pekerjaan yang telah diberikan. Ketika karyawan sedang menghadapi kesulitan, peran atasan dianggap masih kurang dalam memberikan dukungan. Selain itu, pemimpin dinilai masih kurang mampu dalam mengembangkan potensi karyawan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja seperti yang dilihat dari hasil penelitian Jeane dan Adriyani (2015), mengacu pada Robbins dan Judge (2013:417) *Transformational leadership is leaders who inspire follower to transcend their own self interest and who are capable of having a profound and extraordinary effect on followers.*

Selanjutnya, masalah komunikasi yang mungkin terjadi adalah minimnya diskusi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan, tidak adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan, dan penyampaian informasi yang kurang jelas sehingga dapat menimbulkan kesalahpahaman dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Kinerja juga dipengaruhi oleh Komunikasi menurut penelitian yang dilakukan oleh Supharta dan Putra (2014) dan menurut Diana dan Subudi (2013:1221) komunikasi yang baik akan meminimalisir konflik antara karyawan sehingga kinerja karyawan akan lebih baik. Sebaliknya, apabila komunikasi dalam perusahaan tidak baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik.

Kompensasi finansial sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan *et al.* (2014). Adapula masalah kompensasi finansial terkait besarnya pemberian kompensasi yang dipukul rata dan dianggap kurang memadai dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena kompensasi inilah yang akan digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika karyawan merasa tidak puas terhadap kompen-

sasi yang diterima, maka akan berpengaruh terhadap sikap mereka dalam menjalankan tugasnya. Hal ini akan berpengaruh terhadap hasil kinerja yang kurang maksimal. Menurut Sutrisno (2010:187) dalam jurnal I Gede Arya Sudiarta(2014) Kompensasi finansial adalah semua jenis penghargaan berupa uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil, dengan semakin baiknya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan untuk memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Daft (2011:320) *Transformational leadership defined as leadership characterized by the ability to bring about significant change in followers and organization.* Menurut Yukl (2010:263) *Transformational leadership appeals to the moral values of followers in an attempt to raise their consciousness about ethical issues and to mobilize their energy and resources to reform institutions.*

Menurut Mcshane dan Von Glinow (2008:414) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana seorang pemimpin merubah tim atau organisasinya dengan cara menciptakan atau membentuk visi, mengkomunikasikan visi dalam organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi kepada para pengikutnya bahwa mereka dapat mencapai visi tersebut.

Komunikasi

Menurut Daft (2011:232) *communication is a process by which information and understanding are transferred between a sender and a receiver.* Menurut Yukl (2010:80) *communication by managers involves exchange of information and attempt to influence people.* Menurut Robbins dan Judge (2015:331) *communication is the transfer and understanding of meaning.*

Kompensasi Finansial

Menurut George *et al.* (2014:677) *compensation is all forms of financial returns and tangible services and benefits employees receive as part of an employment relationship.* Menurut Bangun (2012:255), "Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan".

Menurut Suwatno dan Priansa (2013:220) kompensasi finansial adalah kompensasi yang terdiri atas gaji, upah, tunjangan, dan masih banyak lagi yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap. Menurut Daft (2012:355) *the term compensation refers to all monetary payments and all good or commodities use in a lieu of money to reward employees.*

Kinerja

Menurut Rudman (2000:2) *Performance is what we need from employees for organizations to achieve their business objectives.* Menurut Gaol (2014:273) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, dimana seseorang sepatutnya memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Wirawan (2012:18) Kinerja adalah keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja yang terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sikap pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif, penelitian deskriptif menurut Sekaran dan Bougie (2010:105) merupakan penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan karakteristik dari variabel-variabel yang ingin diteliti oleh peneliti, sedangkan studi kausal menurut Sekaran dan Bougie (2010: 110) adalah rumusan masalah yang bersifat menanyakan

hubungan antara dua variabel atau lebih mengenai hubungan sebab akibat.

Menurut Sugiyono (2013:148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan asumsi Roscoe (Sugiyono, 2010:129) yaitu bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 orang, artinya sampel antara 30 sampai 500 orang sudah dapat mewakili suatu populasi. Dalam penelitian ini populasi karyawan PT. XYZ adalah 390 orang dan untuk sample peneliti menggunakan rumus slovin yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 197 karyawan yang diberikan kuesioner.

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Non Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013:367). Metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode *Judgmental Sampling/ Purposive*,

HASIL PENELITIAN

Diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap karyawan. Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Nilai t tabel dihasilkan dengan menggunakan rumus $\alpha = 0.05 / 2 = 0.025$ dan $df = n - (K+1) = 193$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1.972, sedangkan nilai t hitung adalah sebesar 5.928. Besar t hitung lebih besar dari t tabel ($5.928 > 1.972$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan.

Diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan. Nilai t tabel dihasilkan dengan menggunakan rumus $\alpha = 0.05 / 2 = 0.025$ dan $df = n - (K+1) = 193$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1.972, sedangkan nilai t hitung adalah sebesar 5.936. Besar t hitung lebih besar dari t tabel ($5.936 > 1.972$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Nilai t tabel dihasilkan dengan menggunakan rumus $\alpha = 0.05 / 2 = 0.025$ dan $df = n - (K+1) = 193$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1.972, sedangkan nilai t hitung adalah sebesar 4.646. Besar t hitung lebih besar dari t tabel ($4.646 > 1.972$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan dari pengolahan data yang dilakukan peneliti, maka dapat diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut: terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan. Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan. Terdapat pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja karyawan. Penelitian dalam pengumpulan data menggunakan survei kuisisioner. Untuk surevei kuisisioner terdapat keterbatasan terkait responden yang mengisi kurang paham atau asal mengisi pertanyaan. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya dilakukan secara acak ke responden untuk ditanyakan apakah mereka paham dengan kuisisioner. Penelitian selanjutnya menggunakan tambahan variabel independen dalam mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi dan kepuasan kerja.

REFERENSI:

- Arya, I Gede Sudiarta dan Ayu Desi Indrawati. 2014. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Artha Prima Finance Denpasar".
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bovee, Courtland L. And John V. Thill. 2014. *Business Communication Today 12th Edition*. England : Pearson Education Limited
- Daft, Richard L. 2011. *Leadership 5th Edition, International Edition*. South Western : Cengage Learning.
- Daft, Richard L. 2014. *New Era of Management 11th Edition, International Edition*. South Western: Cengage Learning.
- Diana, Putu Gidion Alfa dan Made Subudi. 2013. Jurnal "Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Semangat Kerja Karyawan." E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol. 2 No. 10 (Hal 1219-1228).
- Gaol, CHR. Jimmy L. 2014. *Human Capital/Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph F., Jr., William C Black, Barry J. Babin, Rolph E. Anderson. 2010. *Multivariate Data Analysis : A Global Perspective 7th edition*. Pearson Prentice Hall.
- Hermawan, Asep. 2013. *Penelitian Bisnis, Pendekatan Kualitatif dan Metode Campuran*. Jakarta. Universitas Trisakti.
- Milkovich, George, Jerry Newman and Barry Gerhart. 2014. *Compensation 7th Edition*. Americas : McGraw Hill International Edition.
- Morissan. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Prenada Media Group.
- McShane, Steven L, and Mary Von Glinow. 2008. *Organizational Behavior 4th Edition* Mc Graw-Hill International Edition.
- Repie, Jeane Aneke and I Gst. Ayu Dewi Adnyani. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Dan Kompenasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan." Vol. 4 No. 2 (2015).
<http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=295901>
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behaviour 15th Edition*. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. 2015. *Organizational Behaviour 16th Edition*. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Rudman, Richard. 2000. *Performance Planning and Review*. Australia
- Sekaran, Umar and Roger Bougie. 2010. *Research Method for Business 5th Edition*. United Kingdom : John Willey & Sons Ltd.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, and Doni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan kedua. Bandung : Alfabeta.
- TOP Brand Award. TOP Brand Index 2012 Kategori Otomotif. 18 September 2015.
<http://www.topbrand-award.com/top-brand-survey/survey-result/top-brand-index-2012>
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba.
- Yukl, Gary. 2010. *Leadership in Organization 7th Edition, Global Edition*. New Jersey : Prentice Hall Inc.