

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PROMOSI JABATAN, DAN GAJI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA WILAYAH VIII MANADO

ANALYSIS OF THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, POSITION PROMOTION, AND SALARY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE AIRPORT AUTHORITY OFFICE OF MANADO REGION VIII

Oleh:

Febrianto Exel Alfero¹

Rita N. Taroreh²

Regina Trifena Saerang³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹alferofebrianto@gmail.com

²rita.taroreh@yahoo.com

³regina.saerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting bagi berjalannya suatu organisasi atau instansi, kemajuan suatu organisasi di lihat dari seberapa baik sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan, dan Gaji terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif dengan sampel adalah sebanyak 48 responden dan pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data skripsi ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda, uji f dan t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara parsial dan simultan Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan, dan Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan, Gaji, Kinerja Pegawai.

Abstract: Human Resources have an important role for the running of an organization or agency, the progress of an organization is seen from how good the human resources in the organization are. The purpose of this study was to analyze the effect of leadership style, promotion, and salary on employee performance partially and simultaneously. This study uses quantitative associative research methods with a sample of 48 respondents and data collection using questionnaires. The data analysis of this thesis uses validity and reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple regression analysis, f and t tests, and the coefficient of determination. The results of this study indicate that, partially and simultaneously Leadership Style, Position Promotion, and Salary have a positive and significant effect on Employee Performance at the Regional VIII Manado Airport Authority Office.

Keywords: Leadership Style, Job Promotion, Salary, Employee Performance.

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting bagi berjalannya suatu organisasi atau instansi, kemajuan suatu organisasi di lihat dari seberapa baik sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Jika sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak baik, maka tujuan yang diharapkan organisasi itu akan susah untuk di capai. Setiap organisasi akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten, peranan manajemen sebuah organisasi atau instansi sangat penting, penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik dapat menciptakan pegawai yang berkompeten dan bertanggungjawab yang sangat mempengaruhi jalannya sebuah organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins, (2006) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu alasan yang membuat kinerja pegawai menjadi baik atau buruk, gaya kepemimpinan yang baik bisa membuat dan memicu semangat pegawai agar meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2014). Kata kepemimpinan begitu erat dengan manajer, biasanya seorang manajer dipercayakan sebagai pengelola sumber daya manusia yang ada.

Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan, 2008:108). Promosi jabatan merupakan suatu apresiasi yang diberikan atas hasil kerja keras dari seorang pegawai atau tenaga kerja berkompeten untuk kemajuan organisasi, yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, pegawai akan termotivasi untuk menunjukkan kualitas kerjanya agar kinerjanya bisa mendapatkan pengakuan dari organisasi atau instansi, sehingga bisa meningkatkan kualitas pelayanan organisasi kepada masyarakat.

Gaji merupakan bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai atau tenaga kerja atas jasa dan hasil kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang berikan. Menurut Mulyadi, (2010:373) Gaji merupakan pembayaran atas jasa yang di lakukan pegawai atau karyawan dalam pekerjaannya dan umumnya dibayarkan tetap perbulan. Ada peribahasa yang mengatakan, "*Time is Money*" atau waktu adalah uang, dari peribahasa itu bisa mengartikan bahwa semakin besar waktu dan tenaga yang diberikan dalam bekerja, semakin besar gaji yang akan diterimanya dari organisasi atau instansi.

Transportasi udara merupakan salah satu moda transportasi yang sering digunakan masyarakat dalam aktifitasnya baik untuk jalan – jalan dalam negeri atau luar negeri. Pesawat pada umumnya diminati dikarenakan selain cepat sampai ke tempat tujuan juga merupakan transportasi yang nyaman untuk digunakan. Bandar udara atau sering di sebut dengan bandara merupakan tempat untuk pesawat atau transportasi lain melakukan pendaratan atau lepas landas.

Kantor Otoritas Bandar Udara dibentuk dalam rangka meningkatkan daya guna dan hasil guna fungsi pemerintahan serta pelayanan kepada masyarakat pada Bandar Udara yang dikelola oleh Badan Usaha Kebandarudaraan dalam hal ini PT. (Persero) Angkasa Pura.

Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado merupakan salah satu Kantor Otoritas Bandar Udara di Indonesia yang membawahi 4 Propinsi yaitu Sulawesi Utara, Gorontalo, Maluku dan Maluku Utara. Dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya di bidang keselamatan penerbangan, Kantor Otoritas Bandar Udara memiliki pegawai-pegawai yang bekerja untuk meningkatkan pelayanannya. Di lihat dari seberapa pentingnya Kantor Otoritas Bandar Udara bagi penerbangan di Indonesia, maka Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado harus memiliki pegawai atau tenaga kerja yang bertanggung jawab dan berkompeten.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado
2. Promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado
3. Gaji secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado

4. Gaya kepemimpinan, promosi jabatan, dan gaji secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDMnya (Rivai, 2009:1).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013:2).

Fungsi manajemen sumber daya manusia, yang pertama adalah fungsi manajerial diantaranya adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Kedua, fungsi organisasional diantaranya pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Veithzal dan Segala, 2013:13).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2014). Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata – kata dan tindakan–tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29). Kartono, (2008:138) mengungkapkan gaya kepemimpinan dibagi tiga bagian, yaitu: 1). Gaya kepemimpinan otoriter, 2). Gaya kepemimpinan demokratis, dan 3). Gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*.

Promosi Jabatan

Promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar (Siagian, 2010:169). Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar (Hasibuan, 2008:108). Menurut Abdurrahmat Fathoni, (2006:121), indikator untuk mengukur promosi karyawan yaitu: kejujuran, kepemimpinan, pendidikan, kesehatan, inisiatif dan kreatif.

Gaji

Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas – tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan (Priansa, 2016:335). Menurut Mulyadi, (2010:373) Gaji merupakan pembayaran atas jasa yang di lakukan pegawai atau karyawan dalam pekerjaannya dan umumnya dibayarkan tetap perbulan.

Kinerja Pegawai

Menurut Robbins, (2006) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria. Indikator kinerja pegawai menurut Robbins, (2006) yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja.

Penelitian Terdahulu

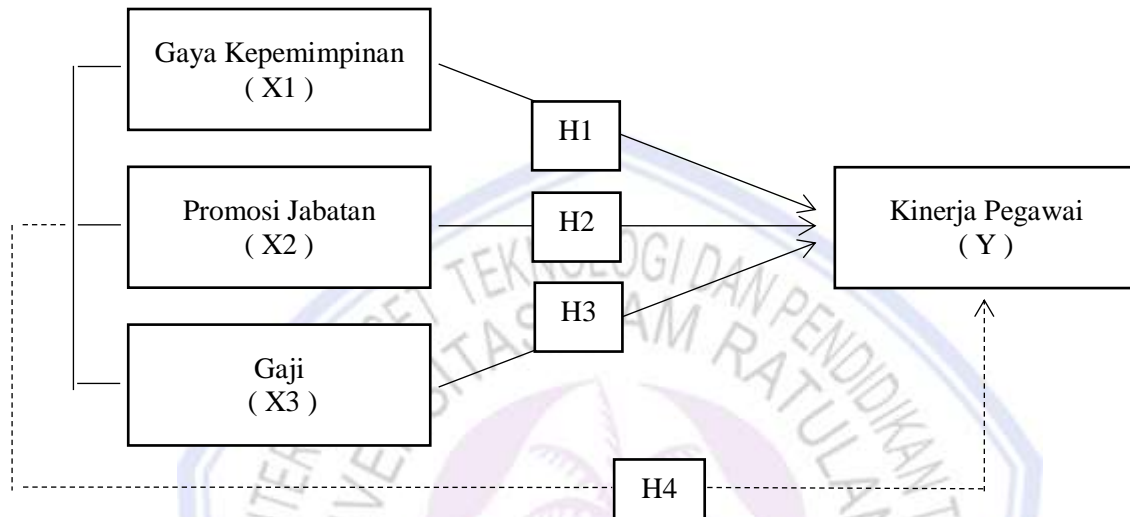
Walujan, Mandey, Tumbuan (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Gaya Kepemimpinan, Delegasi Wewenang Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Air Manado). Penelitian ini bertujuan untuk adalah untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan, delegasi wewenang, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan yaitu secara simultan gaya kepemimpinan, delegasi wewenang, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sabar, Adolfini, Dotulong (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Propinsi Sulawesi Utara). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh promosi jabatan

dan mutasi terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan dan mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kelatow, Adolfin, Trang (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rs. Pancaran Kasih Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh evaluasi pekerjaan, gaji dan fasilitas terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis dalam penelitian yang dilakukan secara parsial ini menunjukkan bahwa Evaluasi pekerjaan dan Gaji berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis yang dilakukan secara parsial ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja (X3) berpengaruh tidak signifikan atau negatif terhadap kinerja

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber. Kajian Teori, 2021

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Di duga gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado
- H2: Di duga promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado
- H3: Di duga gaji berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado
- H4: Di duga gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jenis penelitian dengan pendekatan asosiatif ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado yang beralamat di Jalan Mr. AA Maramis Kompleks Bandara Sam Ratulangi Manado Sulawesi Utara 95258

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado yang berjumlah 88 orang, terdiri dari pegawai tetap berjumlah 55 orang (sudah termasuk 4 orang atasan) dan PPNPN

(Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri) berjumlah 33 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu pegawai tetap yang berjumlah 48 orang (kuesioner yang dibagikan berjumlah 51, yang masuk berjumlah 48). Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Agar data penelitian yang diperoleh bisa lebih representative maka pertimbangan yang di ambil peneliti untuk penelitian ini yaitu hanya pegawai tetap (tidak termasuk atasan) yang bersedia untuk menjadi sampel penelitian.

Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, kuesioner, dan penelitian kepustakaan (*Library Research*).

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r -tabel.

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Secara umum suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi:

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika terjadi kolerasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2011).

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan antar varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011).

Uji Normalitas

Pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita.

Teknik Analisis

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen (Kinerja Pegawai) dengan variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan dan Gaji) dengan menggunakan regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Promosi Jabatan
- X3 = Gaji
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- E = Kemungkinan Error

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil yang diperoleh dibandingkan dengan t -tabel dan tingkat signifikansi ($\alpha = 0.05$). Bila nilai signifikansi $< \alpha =$

0.05 berarti variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat bila nilai signifikansi $> \alpha = 0.05$ berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

Uji F

F-test digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi untuk mengetahui apakah pengaruh simultan antara X1 (Gaya Kepemimpinan) X2 (Promosi Jabatan) dan X3 (Gaji) terhadap Y (Kinerja Pegawai) memang benar atau hanya diperoleh secara kebetulan (Sugiyono, 2014: 265). Rumusnya adalah sebagai berikut

$$f = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

- f = f hitung
 r² = Beberapa koefisien determinasi
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah populasi

Pengambilan Keputusan:

Jika f hitung $>$ f tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan dengan variabel dependen.

Jika f hitung $<$ f tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan dengan variabel dependen.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh dari antara X1 (Gaya Kepemimpinan) X2 (Promosi Jabatan) dan X3 (Gaji) terhadap Y (Kinerja Pegawai), ketentuannya yaitu:

- 0 – 0,25 (korelasi sangat lemah)
 $> 0,25 - 0,5$ (korelasi cukup)
 $> 0,5 - 0,75$ (korelasi kuat)
 $> 0,75 - 1$ (korelasi sangat kuat)

Uji Determinasi (R²)

Koefisien Determinan bertujuan untuk menguji besar kecilnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuannya yaitu determinasi (R²) berada di antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.755	0.000	Valid	0.867	Reliabel
	X1.2	0.797	0.000	Valid		
	X1.3	0.834	0.000	Valid		
	X1.4	0.829	0.000	Valid		
	X1.5	0.699	0.000	Valid		
	X1.6	0.753	0.000	Valid		
Promosi Jabatan (X2)	X2.1	0.862	0.000	Valid	0.916	Reliabel
	X2.2	0.932	0.000	Valid		
	X2.3	0.919	0.000	Valid		
	X2.4	0.765	0.000	Valid		
	X2.5	0.852	0.000	Valid		
Gaji (X3)	X3.1	0.813	0.000	Valid	0.837	Reliabel
	X3.2	0.827	0.000	Valid		
	X3.3	0.812	0.000	Valid		
	X3.4	0.828	0.000	Valid		

	Y.1	0.885	0.000	Valid		
	Y.2	0.893	0.000	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y.3	0.866	0.000	Valid	0.891	Reliabel
	Y.4	0.677	0.000	Valid		
	Y.5	0.788	0.000	Valid		
	Y.6	0.892	0.000	Valid		

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $> R$ Hitung yaitu sebesar 0,2845 sehingga dapat dinyatakan bahwa pernyataan tersebut **Valid**. Nilai cronbach alpha untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan **Reliabel**.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

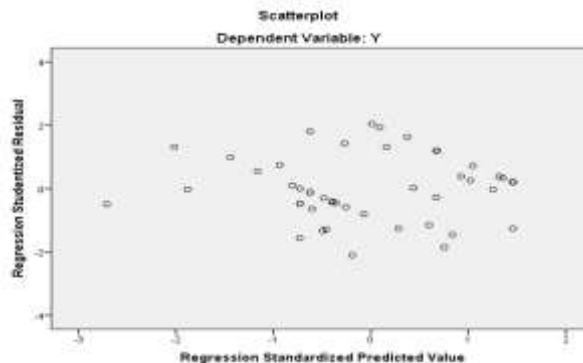
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	0.448	2.230
	Promosi Jabatan	0.551	1.815
	Gaji	0.689	1.451

Sumber : Data Olahan, 2021

Pengujian hasil analisis ini dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Pengujian ini dikatakan baik apabila dilihat dari $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$. Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk semua variabel adalah kurang dari 10 (< 10). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



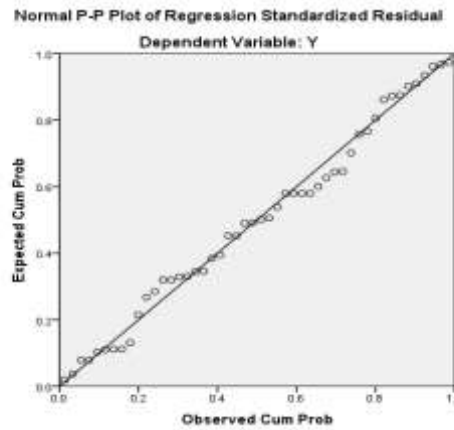
Gambar 2. Scatterplot

Sumber: Data Olahan, 2021

Gambar 2 menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Uji Normalitas

Gambar 3 berikut ini menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3. Normal P-P Plot Regression Standarized Residual

Sumber: Data Olahan, 2021

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.964	2.914	
	Gaya Kepemimpinan	0.426	0.147	0.409
	Promosi Jabatan	0.261	0.120	0.276
	Gaji	0.366	0.176	0.236

Sumber: Data Olahan, 2021.

Berdasarkan tabel 3, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.964 + 0.426X_1 + 0.261X_2 + 0.366X_3$$

Dari persamaan linier berganda tersebut, diperoleh nilai konstanta sebesar 2.964. Artinya Gaya Kepemimpinan (X1), Promosi Jabatan (X2) dan Gaji (X3) bernilai nol maka besarnya rata-rata Kinerja Pegawai (Y) akan bernilai 2.964 satuan.

Jika nilai b1 yang merupakan koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.426 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.426 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b2 yang merupakan koefisien regresi dari Promosi Jabatan (X2) sebesar 0.261 yang artinya mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Promosi Jabatan (X2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.261 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b3 yang merupakan koefisien regresi dari Gaji (X3) sebesar 0.366 yang artinya mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Gaji (X3) bertambah 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.366 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.964	2.914		1.017	0.315
	Gaya Kepemimpinan	0.426	0.147	0.409	2.908	0.006
	Promosi Jabatan	0.261	0.120	0.276	2.177	0.035
	Gaji	0.366	0.176	0.236	2.076	0.044

Sumber: Data Olahan, 2021.

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya degree of freedom (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar $n - k$ ($48 - 3 = 45$) diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.679.

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307.080	3	102.360	22.874	.000 ^b
	Residual	196.899	44	4.475		
	Total	503.979	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Olahan, 2021.

Untuk menguji pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan, dilakukan dengan uji F. Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 22.874 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Promosi Jabatan (X2) dan Gaji (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.781 ^a	.609	.583	2.115	1.817

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2021

Menunjukkan bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.781 artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) adalah 0,609 atau 60,9% Artinya Gaya Kepemimpinan (X1), Promosi Jabatan (X2) dan Gaji (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 60,9% dan sisanya sebesar 39,1% di pengaruhi variabel lain

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado dengan menggunakan 6 indikator yang menjadi tolak ukur dalam pengukuran variabel yang terdiri dari : kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab serta kemampuan mengendalikan emosional, diketahui bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waluyan, Mandey, dan Tumbuan (2016) yang meneliti tentang Gaya Kepemimpinan, Delegasi Wewenang dan Komunikasi baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Air Manado, juga menunjukkan terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado dengan menggunakan 5 indikator yang menjadi tolak ukur dalam pengukuran variabel yang terdiri dari : kejujuran, kepemimpinan, inisiatif dan kreatif, pendidikan serta kesehatan, diketahui bahwa secara parsial promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan juga merupakan aspek penting dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabar, Adolfina, dan Dotulong (2017) yang meneliti tentang Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara, juga menunjukkan terdapat pengaruh signifikan Promosi Jabatan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap responden di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado dengan menggunakan 4 indikator yang menjadi tolak ukur dalam pengukuran variabel yang terdiri dari : kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai, kesesuaian gaji dengan harapan pegawai, kesesuaian gaji dengan kebutuhan pegawai serta ketepatan waktu pemberian gaji pegawai, diketahui bahwa secara parsial gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pemberian gaji yang sesuai dan tepat waktu dapat membuat pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado dapat terus menjaga dan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kelatow, Adolfina, dan Trang (2016) yang meneliti tentang Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Rs. Pancaran Kasih, juga menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel Gaji terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan, dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti secara bersama-sama gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan gaji dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. Hasil uji R square (r^2) adalah 0,609 atau 60,9% Artinya gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan gaji terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 60,9% dan sisanya sebesar 39,1% di pengaruhi variabel lain. yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, promosi Jabatan dan gaji secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima atau terbukti.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk Gaya Kepemimpinan, maka disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk Promosi Jabatan, maka disimpulkan bahwa secara parsial Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk Gaji, maka disimpulkan bahwa secara parsial Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan uji simultan maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan, Promosi Jabatan dan Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah:

1. Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan, promosi jabatan dan gaji yang ada dimana akan lebih meningkatkan kinerja pegawai.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian pada faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang

memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara lainnya ataupun pada aspek lainnya khususnya dikaitkan dengan sumber daya manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, P. (2004). *Kunci sukses pemimpin situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Edisi I, Cetakan XVIII. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kelatow, C. G., & Trang, I. (2016). Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RS. Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14122/13698>. Diakses pada 20 November 2020.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi. (2010). *Sistem Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Priansa, Donni. (2016). *Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sabar, N. D., Adolfini, A., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15686/15206>. Diakses pada 20 November 2020.
- Siagian, Sondang. (2010). *Manajemen SDM*. Cet 16. Bumi Aksara, Jakarta.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi 3*.
- Walujan, B. C., & Tumbuan, W. J. (2016). Gaya kepemimpinan, delegasi wewenang dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (pada pt. Air manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14244/13819>. Diakses pada 10 Januari 2021.