



Determinasi Motivasi Dan Kinerja: Analisis Kompensasi, Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan (Study Pada PT. Sari Dumai Sejati)

Motivation And Performance Determination: Analysis Of Compensation, Leadership And Position Promotion (Study In PT. Sari Dumai Sejati)

Teddy Chandra¹, Iqbal Miftakhul Mujtahid², Nico Gunawan^{3*},

¹Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, ²³Universitas Terbuka
Sidomulyo Timur., Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru

E-mail: [*Nico_gunawan@rocketmail.com](mailto:Nico_gunawan@rocketmail.com)

Article Info

Article history:

Received: 25 Maret 2022

Accepted: 05 Juni 2022

Published: 20 Juni 2022

Keywords:

Compensation; Leadership;
Motivation; Performance;
Promotion.

DOI:10.37859/jae.v12i1.3521

JEL Classification:

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT.Sari Dumai Sejati. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT.Sari Dumai Sejati. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *propotional stratified random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 90 orang yang dihitung menggunakan metode *slovin*. Teknik analisa yang digunakan yaitu *structural equation modeling - partial least square* (SEM-PLS) dengan menggunakan bantuan program Warp-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan promosi jabatan berpengaruh kepada kompensasi dan kinerja serta menunjukkan bahwa kompensasi juga mempengaruhi kinerja dengan diperkuat oleh pengaruh dari kompensasi, kepemimpinan dan promosi jabatan.

The purpose of this study was to determine the effect of compensation, leadership and promotion on employee motivation and performance at PT. SDS. The research population is employees who work at PT. SDS. The sampling technique used a proportional stratified random sampling technique with a total sample of 90 people calculated using the slovin method. The analysis technique used is structural equation modeling - partial least square (SEM-PLS) using the Warp-PLS program. The results of this study indicate that compensation, leadership and promotion have an effect on compensation and performance and show that compensation also affects performance, reinforced by the influence of compensation, leadership and promotion.

PENDAHULUAN

Virus Covid-19 sudah menyebar di Indonesia sejak tahun 2020 memberi dampak bagi perusahaan karena adanya perubahan aktifitas kerja mulai dari peraturan protokol kesehatan, *social distancing*, dan *work from home*. Dampak pandemi ini kepada karyawan yang menderita virus tersebut dan perubahan aktifitas kerja memberikan efek terhadap kinerja dan motivasi karyawan yang bekerja.

Berdasarkan data dari PT.SDS tahun 2021 terdapat peningkatan kinerja dari 685 orang karyawan PT.SDS dari tahun 2018-2020. Di tahun 2018 terdapat nilai rata-rata karyawan adalah 3,15. Nilai rata-rata ini meningkat pada tahun 2019 menjadi 3,16 dan pada tahun 2020 nilai rata-rata karyawan adalah 3,29. Dapat dilihat pada tahun 2020 dimana terjadinya kasus pandemi Covid-19, karyawan tidak memiliki penurunan kinerja melainkan peningkatan untuk setiap kategorinya.

Menurut (Tannady, H., Andry, J. F., & Nurprihatin, 2020) kinerja dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima oleh karyawan. Menurut (Ahmad et al., 2014) kepuasan kerja dengan indikator kompensasi, pekerjaan, promosi dan supervisi memberikan dampak positif terhadap kinerja dan menurut (Suwati, 2013) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut (Yuniarti, D., & Suprianto, 2020) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian beberapa peneliti tersebut dapat diambil kesimpulan hal-hal yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, promosi dan juga kepemimpinan.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan, salah satu indikator yang menunjukkan motivasi karyawan adalah absensi karyawan. Berdasarkan data dari PT.SDS tahun 2021 terjadi peningkatan motivasi karyawan pada tahun 2020 di masa pandemi Covid-19 yang dapat dilihat dari jumlah keterlambatan karyawan menurun dari 3729 kali di tahun 2019 menjadi 3129 kali di tahun 2020. Hal ini juga mempengaruhi kepada penilaian kinerja karyawan dimana tidak ada lagi karyawan yang mendapatkan nilai D dan semakin banyaknya karyawan yang menerima nilai A, B+ dan B.

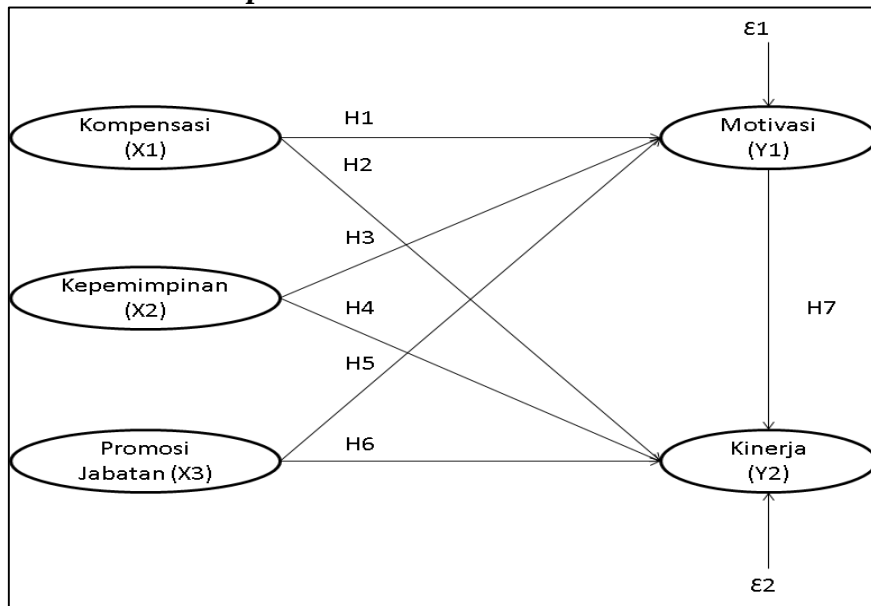
Menurut (Nurjaya, N., & Riswan, 2019) kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi karyawan dan menurut (Kholid, A., & Dewi, 2021) kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan sedangkan menurut (Prabowo, B., Al Musadieg, M., & Ruhana, 2016) promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi dan promosi jabatan. Hal ini yang menyebabkan peneliti ingin meneliti mengenai hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT.Sari Dumai Sejati.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut teori yang dikemukakan oleh Gibson, ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku kerja yakni; variabel individu, variabel organisasi serta variabel psikologis. Hal ini berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan. Model yang diberikan Gibson memberikan analisis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan perilaku kerja seseorang yaitu variabel individu, psikologis dan organisasi.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku dan kinerja manusia. motivasi disebut sebagai pendorong, kebutuhan, keinginan, atau kebutuhan yang bisa membuat seseorang bersemangat dan mendorong diri sendiri hingga batas kemampuan. Teori yang disebutkan oleh Abraham Maslow, menyebutkan bahwa motivasi sangat mempengaruhi perilaku manusia. Sehingga Maslow menganjurkan teori tersebut dengan tujuan agar perilaku manusia bisa diarahkan untuk mencapai tujuan.

Hubungan antara variabel yang telah dijelaskan dapat dilihat dari *conceptual framework* berikut

Gambar 1. Conceptual Framework



METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT.Sari Dumai Sejati. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *propotioned stratified random sampling* Populasi dalam penelitian ini berjumlah 685 orang. Perhitungan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin maka diperoleh jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 88 orang karyawan sehingga peneliti menaikkan jumlahnya menjadi 100 orang agar tidak adanya penyebaran kuesioner ulang akibat kekurangan responden.

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data kuantitatif. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden tanpa melalui perantara menggunakan kuisisioner dengan menggunakan skala Likert skala 1 sampai 5, dimana angka 1 untuk jawaban sangat tidak setuju dan angka 5 untuk jawaban sangat setuju .

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan angket (*kuesioner*) kepada responden yang terdaftar sebagai karyawan PT.Sari Dumai Sejati. Kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti kemudian memberikan tenggang waktu kepada responden untuk memahami sembari menunggu kuesioner tersebut diisi sesuai aturan yang telah tertera di dalamnya.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan menggunakan Software Warp-PLS versi 6.0 PLS adalah model persamaan SEM yang berbasis komponen atau varian. Analisis PLS-SEM ini terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau sering disebut *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau sering disebut *inner model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		

Laki-laki	63	70,00
Perempuan	27	30,00
Status		
Menikah	74	82,22
Belum Menikah	16	17,78
Usia		
≤ 10	0	0,00
21 - 30	25	27,78
31 - 40	42	46,67
41 - 50	15	16,67
≥ 50	8	8,89
Pendapatan/Bulan		
< 5 Juta	0	0,00
5 - 10 juta	76	84,44
11 - 20 juta	10	11,11
21 - 30 juta	3	3,33
> 30 juta	1	1,11

Sumber: Data Primer, 2021

Karyawan yang bekerja di PT.SDS didominasi oleh laki-laki sebesar 70 persen dari total responden. Karyawan laki-laki dibutuhkan oleh perusahaan ini karena perusahaan ini banyak aktifitas yang memerlukan pekerjaan fisik yang sebaiknya dilakukan oleh laki-laki. Perempuan yang bekerja di PT.SDS pada umumnya melakukan pekerjaan yang bersifat administrasi dan dokumen. Laki-laki yang sudah berkeluarga merupakan kepala keluarga sehingga mereka berusaha lebih keras untuk menghasilkan kinerja lebih baik agar mendapatkan kompensasi dan promosi jabatan yang bisa menaikkan kompensasi mereka sehingga bisa mencukupi kebutuhan keluarga.

Status pernikahan karyawan PT.SDS didominasi oleh karyawan yang sudah menikah dengan persentase sebesar 82,22%. Pada umumnya karyawan bekerja di usia yang cukup untuk menikah, dengan mempunyai penghasilan yang cukup sebagai seorang karyawan yang memiliki status karyawan tetap maka karyawan tersebut berani untuk menikah. Sedangkan karyawan yang belum menikah pada umumnya merupakan karyawan yang baru bekerja kurang dari 2 tahun. Karyawan yang sudah menikah memiliki beban pengeluaran lebih besar untuk keperluan anak dan kebutuhan keluarga sehingga mereka berusaha untuk mendapatkan kompensasi yang lebih besar dan meningkatkan jabatannya untuk mendapatkan kenaikan kompensasi sehingga mereka termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Usia karyawan didominasi oleh umur dengan rentang 31 hingga 40 tahun. Hal ini disebabkan karena perusahaan ini mulai berkembang di tahun 2004 dimana karyawan yang di rekrut merupakan karyawan yang baru menyelesaikan sekolah menengah akhir dengan usia rata-rata 19 tahun sehingga pada tahun 2021 karyawan tersebut memiliki usia 36 tahun. Pada umumnya karyawan pada umur diatas 41 tahun adalah karyawan yang sudah memiliki kehidupan yang stabil dan mempunyai penghasilan yang cukup. Sehingga karyawan pada umur 21-40 tahun dimana seseorang mulai bekerja, mulai berkeluarga dan mendapatkan anak sehingga mereka memiliki pengeluaran yang lebih besar daripada pendapatan sehingga mereka menginginkan kompensasi yang lebih baik dari perusahaan dengan cara menunjukkan kinerja terbaik yang bisa mereka berikan.

Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi dapat kita lihat bahwa indikator gaji yang diterima oleh karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,18 dan menjadi indikator yang paling dominan diantara 4 indikator lainnya. hal ini berarti bahwa menurut karyawan gaji

yang diterima karyawan merupakan kompensasi yang diterima sesuai dengan keinginan karyawan berdasarkan beban dan posisi yang diberikan.

Tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan dapat kita lihat bahwa indikator pemimpin kerja merupakan teladan bagi karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,10 dan menjadi indikator yang paling dominan diantara 4 indikator lainnya. hal ini berarti bahwa menurut karyawan pemimpin kerja mereka saat ini merupakan teladan bagi mereka.

Tanggapan responden terhadap variabel promosi jabatan dapat kita lihat bahwa indikator pemimpin yang baik mampu mencapai tujuan perusahaan mendominasi jawaban responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,28 . hal ini berarti bahwa karyawan menyatakan bahwa mereka mampu menjadi pemimpin yang baik dan bisa di promosikan jabatannya menjadi posisi yang lebih tinggi.

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi dapat kita lihat bahwa indikator yang mendominasi jawaban responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,28 adalah sikap ingin lebih baik dan menghasilkan pekerjaan terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. hal ini berarti bahwa karyawan menyatakan bahwa mereka memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja dapat kita lihat bahwa indikator yang mendominasi jawaban responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,31 adalah sikap ingin menghasilkan produk dengan kualitas terbaik. hal ini berarti bahwa karyawan dinilai oleh atasannya memiliki keinginan untuk menghasilkan produk dengan kualitas terbaik.

Evaluasi *Measurement (Outer)* Model

Setelah dianalisis menggunakan aplikasi Warp PLS 6.0, nilai loading factor dinyatakan valid karena telah memiliki nilai diatas 0,5. Menurut (Ghozali, 2013) untuk skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Pada penelitian ini nilai loading factor sudah memenuhi karena memiliki nilai diatas 0,5. Nilai loading factor yang terkecil memiliki nilai 0,506 pada variabel kinerja dan untuk nilai loading factor tertinggi memiliki nilai 0,888 pada variabel kepemimpinan.

Tabel 4: Nilai AVE, Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Konstruk	AVE	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Kompensasi	0,777	0,806	0,783
Kepemimpinan	0,747	0,811	0,830
Promosi Jabatan	0,780	0,861	0,721
Motivasi	0,846	0,898	0,770
Kinerja	0,882	0,906	0,721

Sumber: Data olahan, 2022

Hasil uji convergent validity juga dapat dilihat dari nilai AVE, Nilai AVE yang diatas 0,5 sangat dianjurkan, Sehingga pada tabel 1 seluruh indikator dinyatakan valid karena memenuhi persyaratan yang dianjurkan yaitu $AVE > 0,5$, Pemeriksaan selanjutnya adalah reliability indikator dengan melihat output composite reliability atau cronbach's alpha, Berdasarkan hasil pengukuran tabel 4, nilai composite reliability dari setiap indikator memiliki nilai lebih besar dari 0,7 sehingga semua indikator dalam model yang diestimasi memenuhi syarat discriminant reliability, Pada *cronbach's alpha* nilai yang disarankan adalah diatas 0,6 dan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha untuk semua indikator berada diatas 0,6,

Pengujian Structural atau *Inner Model*

Model structural (*inner model*) dinilai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model structural, Hasil R-Square dengan disajikan dalam tabel berikut ini,

Tabel 5: Hasil Nilai R-Square

Indikator Penelitian	R-Square
Kinerja	0,568
Motivasi	0,757

Berdasarkan tabel diatas, nilai R-Square untuk variabel kinerja adalah sebesar 0,568, Hasil ini menunjukkan bahwa 56,8% variabel kinerja dipengaruhi oleh variable motivasi, kompensasi, promosi jabatan dan kepemimpinan, Sedangkan 43,2 % yang merupakan sisanya kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, nilai R-Square untuk variabel kinerja adalah sebesar 0,757, Hasil ini menunjukkan bahwa 75,7% variabel kinerja dipengaruhi oleh variable kompensasi, promosi jabatan dan kepemimpinan, Sedangkan 24,3 % yang merupakan sisanya kemungkinan dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini,

Tabel 6: Model Fit dan Quality Indices

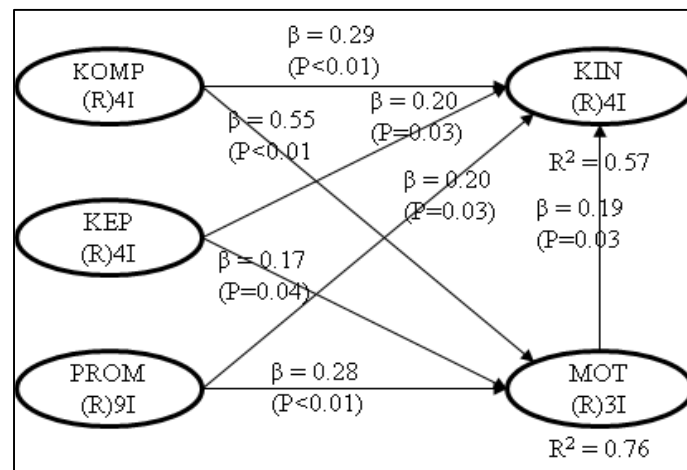
	Indeks	P-Value	Kriteria	Keterangan
APC	0,268	<0,001	P <0,05	Diterima
ARS	0,663	<0,001	P<0,05	Diterima
AVIF	2,267		AVIF < 3,3	Diterima

Hasil output di atas menjelaskan bahwa APC memiliki indeks sebesar 0,268 dengan nilai *p-value* < 0,001, ARS memiliki indeks sebesar 0,663 dengan *p-value* < 0,001, Berdasarkan kriteria, APC sudah memenuhi kriteria karena memiliki nilai *p-value* < 0,001, Begitu pula dengan nilai *p-value* dari ARS yaitu P<0,001 < 0,05, Nilai AVIF yang harus < 3,3 sudah terpenuhi karena berdasarkan data tersebut AVIF memiliki nilai 2,267, Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil ialah *inner model* dapat diterima,

Hasil pengolahan dari data penelitian ini dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut

Tabel 7. Direct Effect

Hipotesis	Path coefficient	p-value	Effect size	Keputusan
H ₁	0,293	0,002	0,197	Diterima
H ₂	0,547	<0,001	0,446	Diterima
H ₃	0,195	0,027	0,113	Diterima
H ₄	0,173	0,044	0,106	Diterima
H ₅	0,196	0,026	0,124	Diterima
H ₆	0,276	0,003	0,205	Diterima
H ₇	0,195	0,027	0,133	Diterima

Gambar 2. Diagram Path Penelitian

Berikut ini pembahasan dan pengujian hipotesis diuraikan lebih lanjut:

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan PT.Sari Dumai Sejati

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel motivasi. Hal ini disebabkan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan tingginya motivasi karyawan. Pada penelitian ini pengujian pengaruh kompensasi menggunakan indikator gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang didapat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Suwati, 2013) mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Kholid, A., & Dewi, 2021) yang memberikan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.

Kompensasi merupakan pemberian atas hasil kerja atau jasa langsung maupun tidak langsung baik berupa barang atau jasa dari perusahaan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusinya untuk perusahaan. kompensasi. Pada PT.SDS kompensasi dimasa pandemi tetap diberikan kepada perusahaan walaupun dalam bentuk yang berbeda dari masa normal. Kompensasi yang diberikan berupa izin bagi karyawan yang harus karantina mandiri tanpa adanya potongan cuti dan juga kompensasi untuk melakukan pengecekan berupa antigen pada karyawan yang dicurigai terkontaminasi virus COVID-19.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Sari Dumai Sejati

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini disebabkan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan tingginya kinerja karyawan. Pada penelitian ini pengujian pengaruh kompensasi menggunakan indikator gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas yang didapat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Tannady, H., Andry, J. F., & Nurprihatin, 2020) dengan hasil penelitian bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Peneliti lainnya (Ahmad et al., 2014) juga mendapatkan hasil penelitian yang sama bahwa kompensasi yang merupakan salah satu faktor kepuasan kerja memberikan hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. (Suwati, 2013) juga meneliti terkait hubungan antara kompensasi dan

kinerja dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (T. Wijaya & Andreani, 2015) dan (Akter, 2016) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Riana & Pradnyantha, 2016) menyebutkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif antara kompensasi dan kinerja. Hasil penelitian ini sama dengan 5 hasil peneliti lainnya untuk variabel yang sama.

Kompensasi merupakan pemberian atas hasil kerja atau jasa langsung maupun tidak langsung baik berupa barang atau jasa dari perusahaan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusinya untuk perusahaan. kompensasi. Kompensasi merupakan kebutuhan dasar yang diinginkan oleh karyawan yang bekerja. Pemberian kompensasi merupakan hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin baik begitu juga sebaliknya sehingga menjadi siklus yang saling berhubungan. Pada PT.SDS pemberian kompensasi untuk karyawan berupa bonus kerja di dasarkan kepada penilaian kinerja tahunan masing-masing karyawan sehingga hal ini menjadi pola pikiran karyawan yang menginginkan kompensasi yang besar dari perusahaan harus menunjukkan kinerja terbaik untuk perusahaan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan PT.Sari Dumai Sejati

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel motivasi. Hal ini disebabkan adanya kepemimpinan yang baik sehingga menyebabkan tingginya motivasi karyawan. Pada penelitian ini pengujian pengaruh kepemimpinan menggunakan indikator keteladanan, kecakapan, koordinasi dengan bawahan, dan pengambilan keputusan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Nurjaya, N., & Riswan, 2019) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap motivasi karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini dijelaskan oleh (Siregar, 2017) bahwa motivasi dipengaruhi oleh supervisi yang baik sehingga karyawan menjadi semangat untuk bekerja. Supervisi yang dilakukan oleh atasan yang bisa menjadi teladan dan mampu mengambil keputusan yang saling menguntungkan membuat karyawan menjadi bekerja lebih keras dan lebih baik.

Kepemimpinan merupakan komponen penting dalam organisasi yang menentukan arah dari karyawan yang bekerja dibawahnya. Pemimpin yang baik dengan gaya kepemimpinan yang baik mampu mengajak karyawannya untuk bekerja lebih baik dengan meningkatkan moral karyawan. Dimasa pandemi ini karyawan memiliki kekhawatiran yang tinggi karena takut perusahaan tidak sanggup bertahan dan bisa di PHK. Dalam hal ini pemimpin yang baik dapat meredakan kekhawatiran karyawan serta memberikan motivasi kepada karyawan supaya karyawan tetap bersemangat dalam bekerja dan tidak mengkhawatirkan kondisi pandemi yang saat ini terjadi.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Sari Dumai Sejati

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini disebabkan adanya kepemimpinan yang baik sehingga menyebabkan tingginya kinerja karyawan. Pada penelitian ini pengujian pengaruh kepemimpinan menggunakan indikator keteladanan, kecakapan, koordinasi dengan bawahan, dan pengambilan keputusan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Yuniarti, D., & Suprianto, 2020) pengaruh gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dimana hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pekerjaan yang di pimpin

oleh pemimpin yang mampu membimbing untuk melakukan pekerjaan yang benar dan pemimpin yang memberikan intruksi yang mudah dan dapat diterima oleh semua rekan kerja dapat mengurangi tingkat stres karyawan dan menciptakan kondisi pekerjaan yang menyenangkan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kepemimpinan adalah sifat seorang pemimpin dalam bekerja, pemimpin yang baik menjadi teladan bagi bawahannya. Pemimpin yang baik menunjukkan cara bekerja yang baik sehingga bisa diikuti oleh karyawannya sehingga karyawannya bisa menjadi karyawan yang memberikan kinerja terbaik. Dimasa pandemi ini pemimpin menunjukkan kepada karyawannya untuk tetap menjaga kedisiplinan dalam bekerja dengan mematuhi protokol kesehatan yang telah ditetapkan. Dalam kondisi tersebut juga membuat karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik karena di pimpin oleh seorang pemimpin yang menjadi teladan bagi mereka.

Pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi karyawan PT.Sari Dumai Sejati

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh terhadap variabel motivasi. Hal ini disebabkan adanya promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan sehingga menyebabkan tingginya motivasi karyawan. Pada penelitian ini pengujian pengaruh kepemimpinan menggunakan indikator kejujuran, kedisiplinan, prestasi, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, pendidikan dan komunikatif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Yuniarti, D., & Suprianto, 2020) yang meneliti tentang hubungan antara promosi jabatan terhadap motivasi karyawan pada terhadap 122 karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan dan menunjukkan hasil bahwa promosi jabatan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Menurut (Hasibuan, 2009) tujuan dari promosi jabatan adalah untuk menimbulkan kepuasan dan meningkatkan semangat serta kesenangan karyawan, hal meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Promosi jabatan dilakukan oleh perusahaan sebagai apresiasi kepada karyawan yang telah mencapai target yang diberikan oleh perusahaan baik dalam prestasi maupun waktu kerja. Promosi jabatan dapat mempengaruhi motivasi karyawan baik karyawan yang mendapatkan promosi maupun bagi karyawan yang tidak mendapatkan promosi. Hal ini dikarenakan karyawan yang dipromosi memiliki target kerja baru yang lebih besar untuk dipenuhi atas jabatan baru yang telah diberikan sehingga karyawan tersebut termotivasi untuk mencapai hal tersebut. Untuk karyawan yang tidak dipromosikan menjadi pendorong bagi mereka karena adanya peluang bagi mereka untuk dipromosikan sehingga mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT.Sari Dumai Sejati

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini disebabkan promosi jabatan yang dilakukan oleh perusahaan sehingga menyebabkan tingginya motivasi karyawan. Pada penelitian ini pengujian pengaruh kepemimpinan menggunakan indikator kejujuran, kedisiplinan, prestasi, kerjasama, kecakapan, loyalitas, kepemimpinan, pendidikan dan komunikatif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Martina, 2017) mengenai pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tasma Puja yang menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (S. Rahayu, 2017) mendapatkan hasil dari penelitian mengenai hubungan promosi jabatan dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Garuda Metalindo. Salah satu tujuan dari promosi jabatan

yang disebutkan oleh (Hasibuan, 2009) adalah untuk merangsang karyawan agar lebih bergairah dalam bekerja dan meningkatkan produktifitas kerja sehingga menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

Promosi jabatan dilakukan oleh perusahaan sebagai salah satu apresiasi atas kinerja karyawan. Promosi jabatan menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan tersebut telah mencapai suatu titik pencapaian minimum untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi. Kinerja akan semakin baik apabila promosi jabatan dilakukan pada saat yang tepat. Pada masa pandemi ini, PT.SDS melakukan promosi jabatan untuk berbagai posisi yang lebih tinggi dengan pertimbangan adanya perusahaan yang baru di akuisisi sehingga membutuhkan karyawan yang kompeten untuk melaksanakan tugas dan wewenang diperusahaan yang baru. Hal ini menyebabkan adanya peningkatan kinerja karyawan yang telah dipromosikan oleh perusahaan.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Sari Dumai Sejati

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa variabel promosi jabatan berpengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini disebabkan adanya motivasi kerja yang tinggi sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Adeogun et al., 2011) menunjukkan hasil bahwa faktor motivasi seperti cuti tahunan, bonus cuti, biaya medis, cuti sakit, dan delegasi tanggung jawab meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan (T. Wijaya & Andreani, 2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Suwati, 2013) yang meneliti hubungan yang sama antara motivasi dan kinerja, menurut hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan hal dasar bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga memberikan hasil kinerja yang lebih baik. Peningkatan motivasi yang terjadi selama pandemi ini melalui kekhawatiran terhadap PHK dan diberikannya kompensasi oleh perusahaan membuat karyawan menunjukkan kinerja terbaiknya. Peningkatan motivasi karyawan juga meningkatkan kinerja karyawan sehingga semua faktor yang meningkatkan motivasi karyawan juga menjadi faktor yang meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data mengenai analisis keseluruhan penelitian yaitu determinasi motivasi dan kinerja: analisis kompensasi, kepemimpinan dan promosi jabatan (Studi pada PT. SARI DUMAI SEJATI). Dari pengujian hipotesis yang dilakukan disimpulkan bahwa semua hipotesis yang disebutkan diterima.

Berdasarkan keterbatasan yang dimiliki pada saat penelitian ini dilakukan maka peneliti memberikan saran untuk stakeholder dari perusahaan tempat penelitian dilakukan sebaiknya memperhatikan motivasi, kompensasi, kepemimpinan dan promosi jabatan supaya bisa menaikkan kinerja dari karyawan. Sedangkan saran untuk peneliti lainnya sebaiknya meneliti hubungan antara faktor motivasi, kompensasi, kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap kinerja di perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeogun, S. O., Fapojuwo, O. E., & Ajayi, M. T. (2011). Motivation Factors Affecting Employees Performance in Selected Agricultural Oil Industries In Edo State , Nigeria. *Gloibal Journal of Agricultural Sciences*, 10(2), 111–117.
- Ahmad, R., Ing, H. I. I. E. E., & Bujang, S. (2014). Relationship Between Selected Factors of

- Job Satisfaction and Job Performance Among Workers at Palm Oil Industries. *International Review of Management and Business Research*, 3(3), 1751–1766.
- Akter, N. (2016). Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 4(8), 103–116.
- Andriani, D. P. (2019). Metode Sampling. In *Debrina.lecture.ub.ac.id* (pp. 1–36).
- Ghoniya, N. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 118–129.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Sembilan*. Bumi Aksara.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*. *Ecoment Global*, 1(2), 56–75.
- Kholid, A., & Dewi, C. K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Gumilang Regency Hotel Bandung. *E-Proceeding of Management*, 8(2), 1410–1415.
- Martina, A. B. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru. *Menara Ilmu*, XI(76), 15–28.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 4(2), 108–122.
- Nurjaya, N., & Riswan, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan Pada Pt Riztech Multi Cemerlang Makassar. *Economix*, 7(2), 56–63.
- Prabowo, B., Al Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32(1), 106–113.
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif*, 5(1), 59–75.
- Riana, I. G., & Pradnyantha, I. W. (2016). The Effect of Compensation on Organisational Commitment and Employee Performance with the Labour Union as the Moderating Variable. *Jurnal Ilmiah PPI-UKM*, 3(2), 83–88. <https://doi.org/10.21752/sjppi-ukm/ses/a29082016>
- Siregar, R. (2017). Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Nasional. *Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan*, 2(2), 378–381. [tps://semnasfis.unimed.ac.id](https://semnasfis.unimed.ac.id)
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *E-Journal Ilmu Administasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Tannady, H., Andry, J. F., & Nurprihatin, F. (2020). Determinants factors toward the performance of the employee in the crude palm oil industry in West Sumatera, Indonesia. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 771(1), 012–066.
- Umar, H. (2007). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, U. B. (2011). *Teori Kepemimpinan*. Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta. Badan Kepegawaian Daerah.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37–45.
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada direktorat operasi/produksi PT. X. *INDEPT*, 4(1), 11–19.