

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, EFEKTIVITAS KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA

Ilham Nazarudin

Program Studi, Manajemen, Universitas Riau Kepulauan,

ABSTRAK

Fokus penelitian mencakup 60 individu yang merupakan karyawan PT. Budi Jasa Batam. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah *nonprobability sampling* dengan menerapkan teknik sampel jenuh, yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen wawancara dan kuesioner yang telah melalui proses uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi berganda dan uji Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Efektivitas Kerja, Komunikasi Organisasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Budi Jasa di Batam. Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif. Populasi yang menjadi hipotesis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa faktor Kepemimpinan Transaksional, Efektivitas Kerja, Komunikasi Organisasi secara parsial tidak mempengaruhi Kinerja karyawan. Variabel Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Sementara itu, keempat faktor bebas tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Budi Jasa Batam.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transaksional, Efektivitas Kerja, Komunikasi Organisasi dan Promosi Jabatan.

ABSTRACT

The research focus includes 60 individuals who are employees of PT. Budi Jasa Batam. The sampling method applied was nonprobability testing by applying a saturated sampling technique, which resulted in a sample size of 60 respondents. Information collection was carried out through interview instruments and questionnaires which had gone through a validity and reliability test process. Information analysis was carried out using multiple regression and tests. This research aims to determine the influence of transactional leadership, work effectiveness, organizational communication and position promotion on employee performance at PT. Budi Jasa in Batam. The type of research applied in this research is a quantitative approach. The hypothesized population used SPSS version 25 software. The results of the examination showed that the factors Transactional Leadership, Work Effectiveness, and Organizational Communication did not partially influence employee performance. The Job Promotion variable influences employee performance. Meanwhile, these four independent factors jointly influence the performance of PT. Budi Jasa Batam employees.

Keywords: *Conditional Authority, Work Viability, Hierarchical Correspondence and Position Advancement.*

PENDAHULUAN

Permasalahan yang ditemukan Pada PT. Budi Jasa di Batam yaitu Pelaksanaan korespondensi resmi belum terlaksana dengan baik karena perwakilan pada umumnya akan berhenti menyampaikan saran atau keluhan. Untuk permasalahan lainnya yaitu promosi jabatan mengalami penurunan berdasarkan data 3 tahun terakhir. Belum maksimalnya promosi jabatan yang dilakukan kemungkinan dikarenakan kinerja karyawan yang belum maksimal. Mengingat gambaran di atas, pencipta tertarik untuk memimpin eksplorasi “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Efektivitas Kerja,

Komunikasi Organisasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Budi Jasa Di Batam”.

Berdasarkan latar belakang informasi dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional, efektivitas kerja, komunikasi organisasi dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian diartikan secara ilmiah untuk mengumpulkan informasi untuk tujuan tertentu. Metode penelitian kuantitatif adalah jenis metodologi yang digunakan. dengan penelitian survey. Teknik penelitian yang berlandaskan positivisme dan digunakan untuk mengkaji populasi dan sampel tertentu meliputi penggunaan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data dan analisis data statistik kuantitatif untuk mengevaluasi hipotesis. yang diterapkan.

Adapun Ini berfungsi sebagai fokus penelitian dan variabel independennya Kepemimpinan Transaksional (X1), Efektifitas Kerja (X2), Komunikasi Organisasi (X3), dan Promosi Jabatan (X4), sedangkan untuk variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Objek yang menjadi Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Budi Jasa Batam.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Menguji validitas instrumen melibatkan penentuan seberapa baik instrumen tersebut dirancang untuk menangkap ide spesifik yang ingin Anda lacak. Validitas suatu kuesioner dinilai dengan menggunakan uji validitas. Apabila pertanyaan-pertanyaan dalam suatu kuesioner dapat memberikan informasi mengenai apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap sah.

Kriteria uji validitas adalah :

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrumen tersebut dikatakan valid
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item instrumen tersebut tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.

Dari tabel dibawah diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $> r$ tabel (0,2542). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari masing-masing variabel penelitian.

Tabel 13. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transaksional (X1)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,882	0,2542	Valid
2	X1.2	0,935	0,2542	Valid
3	X1.3	0,902	0,2542	Valid
4	X1.4	0,920	0,2542	Valid
5	X1.5	0,912	0,2542	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Tabel 14. Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja (X2)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,962	0,2542	Valid
2	X2.2	0,866	0,2542	Valid
3	X2.3	0,964	0,2542	Valid
4	X2.4	0,916	0,2542	Valid
5	X2.5	0,936	0,2542	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Tabel 15. Uji Validitas Variabel Komunikasi Organisasi (X3)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X3.1	0,941	0,2542	Valid
2	X3.2	0,938	0,2542	Valid
3	X3.3	0,936	0,2542	Valid
4	X3.4	0,889	0,2542	Valid
5	X3.5	0,834	0,2542	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Tabel 16. Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X4)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X4.1	0,876	0,2542	Valid
2	X4.2	0,951	0,2542	Valid
3	X4.3	0,929	0,2542	Valid
4	X4.4	0,927	0,2542	Valid
5	X4.5	0,913	0,2542	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Tabel 17. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,898	0,2542	Valid
2	Y.2	0,917	0,2542	Valid
3	Y.3	0,950	0,2542	Valid
4	Y.4	0,950	0,2542	Valid
5	Y.5	0,923	0,2542	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

2. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, untuk pengujian kualitas data perlu juga dilakukan uji reliabilitas data. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach*. Kriteria pengujian reliabilitas sebagai berikut :

- a. Jika nilai *alpha cronbach* diatas 0.6 maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- b. Jika nilai *alpha cronbach* dibawah 0.6 maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 18. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
1	Kepemimpinan Transaksional	0,948	0,60	Reliabel
2	Efektivitas Kerja	0,958	0,60	Reliabel
3	Komunikasi Organisasi	0,945	0,60	Reliabel
4	Promosi Jabatan	0,951	0,60	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,957	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari Tabel 18 di atas, terlihat bahwa Koefisien Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel transaksional, efisiensi kerja, komunikasi organisasi, promosi militer, dan jam kerja karyawan lebih tinggi dari yang diharapkan, yakni 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat dianggap reliabel dan dapat dipercaya.

3. Uji Asumsi Klasik

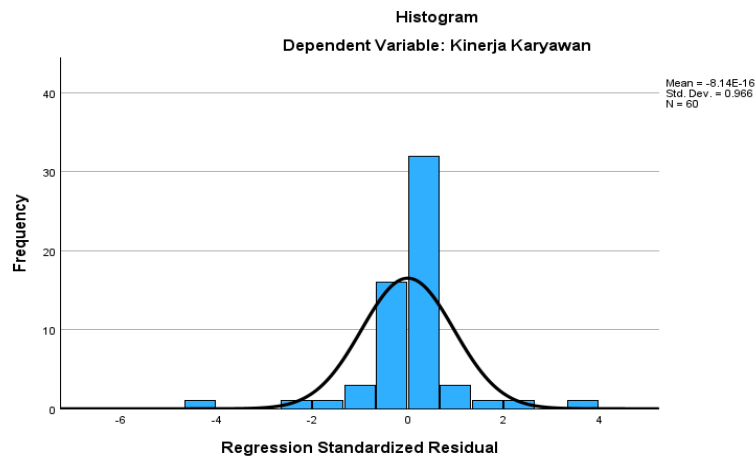
Untuk dapat menggunakan regresi berganda, data yang digunakan harus memenuhi persyaratan asumsi asumsi klasik yang terdiri dari: normalitas data, *multikolinearits*, dan *heteroskedestisitas*.

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data adalah untuk memastikan apakah variabel bebas dan terikat dalam suatu model regresi datanya berdistribusi normal atau tidak. Data yang terdefinisi dengan baik menunjukkan distribusi normal yaitu memiliki pola yang mendekati garis diagonal. Uji normalitas Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah SPSS versi 29.. Data yang sudah dipilih, kenormalan datanya dapat dilihat melalui grafik histogram dan gambar normal *P - P Plots*. Kriteria pengambilan keputusan :

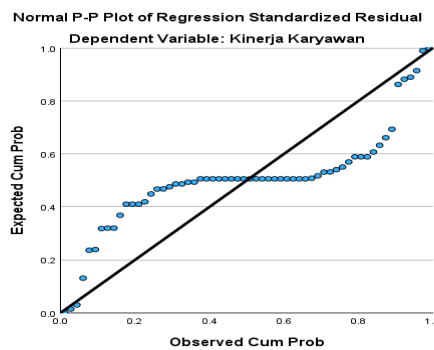
1. Jika data menyebar dari kiri ke kanan maka data terdistribusi normal.
2. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya atau jika grafik histogram menunjukkan pola sebaran normal.
3. Model regresi tidak memenuhi syarat normalitas jika data menyebar luas dari garis diagonal, tidak mengikuti arah garis diagonal, atau tidak menampilkan pola sebaran normal pada grafik histogram.

Hasil uji normalitas yang diperoleh dengan menggunakan software SPSS 29 adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Data tersebar dan membentuk gundukan, terlihat dari grafik histogram pada Gambar 1 yang menunjukkan bahwa data memenuhi kondisi normal.



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

P-Plot Reg pada Gambar 2 memperjelas bahwa titik-titik tersebar dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak ada korelasi antara variabel independen. Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi apakah persamaan yang dibentuk terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan *variabel inflation factor* (VIF). Caranya adalah melihat variabel independen terhadap variabel dependen, berdasarkan nilai VIF jika nilainya kurang dari 10 maka menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 19. Hasil Uji Multikolinearitas

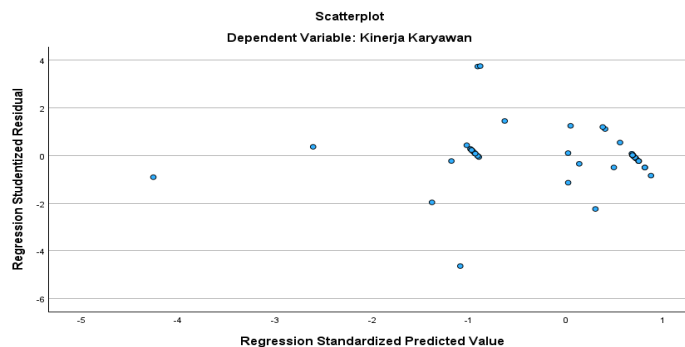
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transaksional	.195	5.116
	Efektivitas Kerja	.988	1.012
	Komunikasi Organisasi	.231	4.336
	Promosi Jabatan	.213	4.686

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Setiap variabel independen memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,10, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 19. Variabel efektivitas kerja sebesar 0,988, kemajuan jabatan sebesar 0,213, komunikasi organisasi sebesar 0,231, dan kepemimpinan transaksional sebesar 0,195. Dengan demikian, nilai VIF masing-masing variabel independen kurang dari 10. Variabel efektivitas kerja sebesar 1,012, komunikasi organisasi sebesar 4,336, kenaikan jabatan sebesar 4,686, dan kepemimpinan transaksional sebesar 5,116.. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas untuk setiap variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah didalam model regresi telah terjadi kesamaan *variance* atau tidak. Data yang baik adalah data yang bebas dari gejala heteroskedastisitas, dalam mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat sebuah grafik. Apabila pada grafik tersebut tidak membentuk sebuah pola dan titik tidak menyebar di atas dan di bawah angka 0 maka hal demikian disebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Gambar 3. menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan tersebar secara acak dan tidak membentuk pola atau tren garis tertentu. Hasil uji ini menunjukkan bahwa masalah heteroskedastisitas tidak mempengaruhi penelitian ini.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 20
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.115	1.064	
	Kepemimpinan Transaksional	-.078	.072	-.081
	Efektivitas Kerja	-.040	.032	-.041
	Komunikasi Organisasi	.080	.059	.094
	Promosi Jabatan	1.032	.077	.962

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dengan merujuk pada data yang diolah dalam Tabel 20 di atas, dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,913 + 0,211 X_1 - 0,038 X_2 - 0,197 X_3 + 0,987 X_4 + e$$

Dapat diartikan bahwa:

- a) a) Nilai konstanta (a) sebesar 0,115. Hal ini dapat dipahami bahwa kinerja karyawan akan bernilai 0,115 jika semua variabel independen diambil bernilai nol (0).
- b) b) Terdapat hubungan negatif antara kepemimpinan transaksional dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan koefisien regresi kepemimpinan transaksional bernilai negatif (-0,078). Dengan kata lain, kinerja karyawan diperkirakan akan menurun sebesar -0,078 jika kepemimpinan transaksional turun satu unit, dengan asumsi semua faktor lainnya tidak berubah.
- c) c) Nilai koefisien regresi efektivitas kerja sebesar -0,040 menunjukkan adanya korelasi negatif antara efektivitas kerja dengan kinerja pekerja. Dengan kata lain, kinerja karyawan diperkirakan akan menurun sebesar -0,040 jika efektivitas kerja turun satu satuan, dengan asumsi semua faktor lainnya tetap. Nilai koefisien regresi untuk komunikasi organisasi adalah 0,080, yang mengindikasikan hubungan positif antara Komunikasi Organisasi dan kinerja karyawan. Artinya, jika ada peningkatan satu satuan dalam pengaruh komunikasi organisasi, kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,080, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- d) Terdapat korelasi positif ($r = 1,032$) antara promosi jabatan dengan kinerja pegawai, menurut koefisien regresi promosi jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan asumsi seluruh faktor lainnya tetap maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,032 untuk setiap kenaikan satu satuan pengaruh promosi jabatan.
- e) Standar error (e) adalah suatu variabel acak yang mencakup semua faktor yang memengaruhi Y, namun tidak dimasukkan dalam persamaan. Distribusi probabilitas menggambarkan sifat dari variabel ini.

5. Uji Hipotesis

a) Uji T

Pengaruh relatif masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dinilai secara parsial dengan menggunakan uji t. Pada ambang signifikansi 5%, nilai estimasi t dan nilai t tabel dibandingkan untuk melakukan uji t. Rumus derajat kebebasan (df) dapat ditulis sebagai berikut: $n - K - 1$, dimana n adalah jumlah responden, K adalah jumlah variabel, dan 1 adalah konstanta rumus. Nilai tabel t pada penelitian ini dihitung sebagai $df = 60 - 4 - 1 = 55$, dengan t tabel pada derajat kebebasan 55 sebesar 1,673. Kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

- Hipotesis diterima jika nilai t taksiran lebih besar dari nilai t tabel, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) kemungkinan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- Sebaliknya hipotesis ditolak apabila nilai t taksiran lebih kecil dari nilai t tabel, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (X) tidak mempunyai pengaruh terhadap

variabel dependen (Y). Tabel 21. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.115	1.064		.108	.915
	Kepemimpinan Transaksional	-.078	.072	-.081	-1.077	.286
	Efektivitas Kerja	-.040	.032	-.041	-1.220	.228
	Komunikasi Organisasi	.080	.059	.094	1.355	.181
	Promosi Jabatan	1.032	.077	.962	13.413	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Tabel 21 memberikan kesimpulan sebagai berikut:

- Kepemimpinan Transaksional. Diketahui nilai signifikansi sebesar $0,286 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $-1,077 < 1,673$ t tabel. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama salah berdasarkan data yang dikumpulkan. Hal ini menunjukkan bahwa mungkin ada dampak negatif pada kinerja karyawan yang disebabkan oleh karakteristik Kepemimpinan Transaksional.
- Efisiensi Kerja. Diketahui nilai signifikansi sebesar $0,228 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $-1,220 < 1,673$ t tabel. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua tidak didukung oleh data yang diperoleh. Hal ini menunjukkan bahwa setidaknya sebagian kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara positif oleh variabel Efektivitas Kerja.
- Komunikasi dalam Organisasi. Diketahui nilai signifikansi sebesar $0,181 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $1,355 < 1,673$ t tabel. Berdasarkan data yang terkumpul, dapat dikatakan hipotesis ketiga tidak terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja

karyawan tidak dipengaruhi secara positif oleh variabel Komunikasi Organisasi, setidaknya sebagian.

- d) Promosi ke suatu Posisi. Diketahui nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $13,413 > 1,673$ t tabel. Berdasarkan data yang terkumpul, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis keempat adalah substansial dan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Promosi Jabatan setidaknya sebagian.

b) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen mempunyai pengaruh yang saling memperkuat terhadap variabel dependen secara simultan.. Dalam uji ini, perbandingan dilakukan antara nilai f hitung dan nilai f tabel. Nilai f tabel yang diperoleh adalah sebesar 2,540, dengan kriteria evaluasi sebagai berikut:

Dari hasil signifikansi (sig) pada output Anova:

- a. Hipotesis diterima jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen (Y).
- b. Hipotesis ditolak jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 karena menunjukkan tidak adanya hubungan nyata antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Perbandingan antara nilai f yang dihitung dan tabel berfungsi sebagai dasar penilaian ini.

Tabel 22. Hasil Uji F

ANOVA						
Model		<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	572.805	4	143.201	213.763	<.001 ^b
	<i>Residual</i>	36.845	55	.670		
	Total	609.650	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Efektivitas Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Transaksional,

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Diketahui F hitung sebesar 213,763 dengan signifikansi 0,000.

F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 : k$$

$$= 60 - 4 - 1 : 4$$

$$= 55 : 4$$

$$= 2,540 \text{ (lihat tabel } F \text{ dengan } df1 = 4 \text{ dan } df2 = 55)$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

F hitung (213,763) > F tabel (2,540) dengan Sig. (0,000) < 0,05 diketahui. Variabel kinerja pegawai (Y) terbukti dipengaruhi secara signifikan oleh masing-masing variabel berikut sekaligus: promosi jabatan (X4), efektivitas kerja (X2), komunikasi organisasi (X3), dan kepemimpinan transaksional (X1).

c) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi persentase atau proporsi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dengan kata lain, koefisien numerik yang ditampilkan menunjukkan sejauh mana model dapat menjelaskan skenario dunia nyata.

Tabel 23. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.940	.935	.818

- a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Efektivitas Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan Transaksional
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dengan nilai R square sebesar 0,940, Tabel 23 menunjukkan bahwa promosi jabatan, efektivitas kerja, kepemimpinan transaksional, dan komunikasi organisasi semuanya mempunyai pengaruh sebesar 94% terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 6% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini atau tidak diteliti. Pembahasan.

1. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT dipengaruhi secara negatif dan dapat diabaikan oleh kepemimpinan transaksional. Budi Jasa Batam mempunyai nilai signifikansi $0,286 > 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar $-1,077 < 1,673$ t tabel. Oleh karena itu, hipotesis pertama dapat dikatakan tidak benar. Jika hipotesis ini salah, maka tidak ada hubungan yang berarti antara kinerja karyawan dan kepemimpinan transaksional dalam organisasi, menurut temuan penelitian. Hal ini bertentangan dengan penelitian Tommy Saputra (2016) yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh karakteristik kepemimpinan transaksional..

2. Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja tidak mempunyai dampak yang menguntungkan dan nyata terhadap kinerja karyawan PT. Budi Jasa Batam mempunyai nilai signifikansi $0,228 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $-1,220 < 1,673$ t tabel. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua tidak didukung oleh data yang diperoleh. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang berarti antara kinerja karyawan dan efektivitas kerja dalam organisasi, jika premis ini ditolak. Hal ini bertentangan dengan penelitian Greis M. Sendow, Hendra N. Tawas, Gian F. Kaseger, dan lain-lain (2017) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel efektivitas kerja.

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian, komunikasi organisasi tidak memberikan dampak yang menguntungkan bagi PT. Kinerja karyawan Budi Jasa Batam, dengan nilai

signifikansi $0,181 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $1,355 < 1,673$ t tabel. Berdasarkan data yang terkumpul, dapat dikatakan hipotesis ketiga tidak terbukti. Jika hipotesis ini salah, maka tidak ada korelasi yang berarti antara kinerja karyawan dan komunikasi organisasi di dalam perusahaan, menurut temuan penelitian. Hal ini bertentangan dengan penelitian Fuad Fadillah (2016) yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh karakteristik komunikasi organisasi.

4. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian, promosi jabatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Budi Jasa Batam mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $13,413 > t$ tabel $1,673$. Berdasarkan data yang terkumpul maka dapat dikatakan hipotesis keempat diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa PT. Kinerja karyawan Budi Jasa Batam meningkat secara signifikan dengan promosi jabatan yang tepat. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya bagi manajemen untuk mempromosikan orang-orang berdasarkan kualifikasi dan kemampuan mereka untuk meningkatkan output dan kinerja secara keseluruhan. Temuan penelitian Raqieb Haririe (2019) yang menunjukkan bahwa variabel promosi jabatan mempunyai pengaruh yang cukup besar.

5. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Efektivitas Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Promosi jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan secara bersamaan oleh variabel Kepemimpinan Transaksional ($X1$), Efektivitas Kerja ($X2$), Komunikasi Organisasi ($X3$), dan Promosi Jabatan ($X4$). Fakta bahwa F hitung ($213,763$) $> F$ tabel ($2,540$) dengan Sig. ($0,000$) $< 0,05$ menetapkan hal ini. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen perlu menyusun rencana untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan kinerja, supervisor harus memberikan insentif kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja Insan PT tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan transaksional. Di Batam ada Budi Jasa.
2. Kinerja pegawai PT tidak dipengaruhi secara signifikan oleh efektivitas kerja. Di Batam ada Budi Jasa.
3. Kinerja staf PT tidak dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi organisasi. Di Batam ada Budi Jasa.
4. Kinerja karyawan PT sangat dipengaruhi oleh promosi jabatan. Di Batam ada Budi Jasa.
5. Kinerja personel PT secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan transaksional, efektivitas kerja, komunikasi korporat, dan kemajuan pekerjaan pada saat yang bersamaan. Di Batam ada Budi Jasa.

SARAN

1. Bagi Perusahaan

Mengingat promosi jabatan merupakan salah satu faktor krusial dalam kinerja karyawan, maka diharapkan PT. Budi Jasa Batam dapat tetap mengalokasikan pekerjaan berdasarkan kualifikasi dan potensi kandidat.

2. Bagi Riset Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan untuk penyelidikan lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Kasmir, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.

Manurung, S, Hidayat, R., Patras, Y. E., & Fatmasari, R. 2018. “Peningkatan Efektivitas Kerja melalui Perbaikan Pelatihan, Penjaminan Mutu, Kompetensi Akademik dan Efikasi Diri dalam Organisasi Pendidikan”. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.14421/manageria.2018.31-04>.

Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5043>

Putri, N. R. & S. L. R. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55.

Robbins dan Coulter, M, 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Erlangga
Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Rajagrafindo Persada.

Rozi, A. & A. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 4(2), 106–119.

Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : ALFABETA.

Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO.