

KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERSERO DI JAKARTA BARAT

MARIA ULPAH
NURWANTI

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20 Jakarta 11440, Indonesia
mariaaulpah24@gmail.com, wanti@stietrisakti.ac.id

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of several variables such as, Competence, Compensation, and Leadership to Employee Performance. The object of this research is the regular employees of PT.Pos Indonesia (Persero) West Jakarta. The method used was Descriptive and Simple Regression Method were used to test the hypothesis. Respondents involved in this study were 67 employees. This study uses a purposive sampling method. Data collection techniques by using a questionnaire. The results showed that partially, Competence has effect to Employees Performance, Compensation has effect to Employees Performance, and Leadership has effect to Employees Performance.

Keywords: Competence, compensation, leadership, employees performance

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh dari beberapa variabel di antaranya Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja. Objek dari penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat. Metode yang digunakan adalah Deskriptif dan Metode Regresi Sederhana digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis. Responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 67 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja, Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja, dan Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja.

Kata Kunci Kompetensi, kompensasi, kepemimpinan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan satu-satunya badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa pengiriman yang tujuannya adalah memudahkan masyarakat menjalin komunikasi jarak jauh untuk urusan pribadi maupun bisnis.

Sebelum terjadi perkembangan teknologi, segala jenis layanan komunikasi dilakukan melalui PT. Pos Indonesia (Persero)

untuk menangani segala bentuk korespondensi untuk urusan pribadi, urusan pekerjaan, antarkota, antarpulau maupun antarnegara yang dilakukan oleh masyarakat.

Setelah adanya perkembangan teknologi, PT. Pos Indonesia (Persero) telah melepas status monopoli menjadi *market share*. Hal tersebut tertera dalam Undang-Undang (UU) No. 6 Tahun 1984 bahwa dalam kehidupan bangsa dan negara kebutuhan berkomunikasi perlu dilayani dengan

penyelenggaraan pos yang baik. Untuk mencapai tujuan tersebut dan untuk melindungi kepentingan masyarakat, perlu dimantapkan landasan hukum yang menjamin perkembangan pos.

Selain tertera dalam UU NO. 6 Tahun 1984, PT. Pos Indonesia (Persero) melepas status monopolinya dikarenakan munculnya pesaing di bidang sejenis yaitu JNE, TIKI, Fedex, DHL, Si Cepat, J&T, Wahana, dan Lazada Express. Sehingga PT. Pos Indonesia (Persero) saat ini mendapatkan tantangan dengan adanya persaingan dari perusahaan swasta yang bergerak pada bidang yang sama.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya kompetensi. Kompetensi di PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat dilakukan oleh beberapa bidang, yaitu bidang keuangan, sumber daya manusia, prosesing dan antaran.

Selain itu, terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat terdiri dari gaji pokok, tunjangan refresentasi, tunjangan transpor, tunjangan keluarga, tunjangan konjungtur, dan tunjangan kinerja yang diberikan setiap awal bulan. Sedangkan tunjangan berupa uang lembur dan bonus diberikan ketika karyawan berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat dilakukan dengan membangun komunikasi yang baik kepada karyawan, mengadakan rapat dua minggu sekali oleh setiap bidang masing-masing mengenai masalah dan keluhan yang dihadapi oleh setiap karyawan, kemudian setiap bidang memberikan laporan hasil rapat kepada pengelola, dan para karyawan bebas memberikan pendapat terhadap pimpinan.

Penelitian ini menggunakan PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat sebagai objek penelitian antara lain: (1) PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat mampu bersaing dengan kantor pos wilayah Jakarta lainnya yang dapat dilihat dari laporan kinerja. (Sumber: Pos Indonesia (Persero)). (2) Wilayah Jakarta Barat menduduki posisi kedua yang memiliki jumlah penduduk terbanyak setelah wilayah Jakarta Timur. Dengan begitu, banyaknya jumlah penduduk dapat meningkatkan jumlah produksi PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat. (Sumber: jakarta.bps.go.id)

Tujuan Penelitian penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat. (2) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat. (3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat.

Kompetensi

Menurut Ganesh Shermon (2004, 11), *"A competency is an underlying characteristic of a person, which enables him to deliver superior performance in given job, role or a situation."* Menurut Wirawan (2012, 9) "Kompetensi adalah melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif." Menurut Mondy dan Martocchio (2016, 122) *"An individual's capability to orchestrate and apply combinations of knowledge, skills, and abilities consistently, over time to perform work successfully in the required work situations."*

Kompensasi

Menurut George Milkovich (2014, 13) *"Compensation refers to all forms of financial returns and tangible services and benefits employees receive as part of an employment"*

relationship.” Dessler (2017, 382) kompensasi adalah “All forms of pay or rewards going to employees and arising from their employment.”

Daft (2015, 382) menyatakan bahwa “Compensation refers to all monetary payments and all nonmonetary goods or benefit used to reward employees.” Gunawan(2017) Manajemen Kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi,kebijakan,serta sistem kompensasi yang membantu mencapai sasaran dan mempertahankan orang yang diperlukan.

Kepemimpinan

Menurut (Daft 2015,5) “Leadership is an influence relationship among leaders and followers who intend real changes and outcomes that reflect their shared purpose.” Menurut Robbins and Judge (2017, 420), “We define leadership as the ability to influence a group toward the achievement of a vision or set of goals.” Hasibuan (2014,170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja

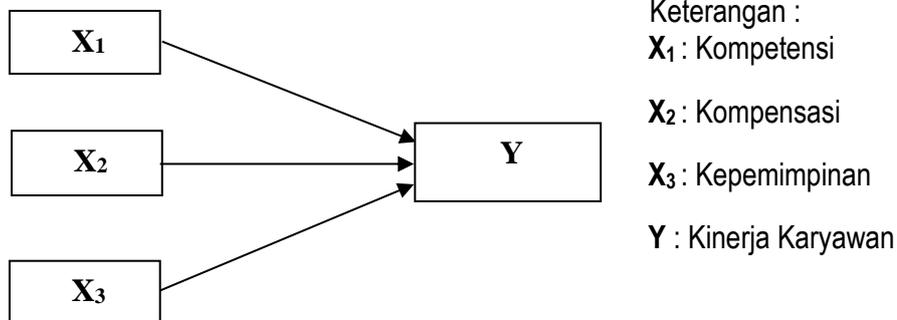
secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja

Menurut Rivai (2015, 309) Kinerja merupakan perilaku nyata yang dilampirkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Menurut (Sinambela 2016, 481) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai secara individual atau secara institusi yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok.”

Kasmir (2016, 182) secara sederhana pengertian kinerja merupakan “Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”

Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

H₁: terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat.

H₂: terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat.

H₃: terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat.

METODE PENELITIAN

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan tetap PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat. Menurut Sugiyono (2015, 148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat yang berjumlah 67 orang. Sampel menurut Sugiyono (2015, 149) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 orang.

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau populasi untuk dipilih menjadi sampel. (Sugiyono 2015, 154)

Sedangkan metode *non-probability sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2015, 160) sampel jenuh adalah penentuan sampel apabila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini karyawan tetap adalah karyawan telah melewati masa percobaan dan pelatihan selama 3 bulan di PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat.

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan

pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran finansial maupun non finansial yang bertujuan untuk memberikan penghargaan terhadap karyawan. Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi dan menjalin hubungan yang baik dengan bawahan guna mencapai tujuan bersama organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam perusahaan atau organisasi.

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Dalam Sugiyono (2015, 168) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini pengukuran diberi skor:

- a. Sangat Setuju diberi bobot penilaian 5
- b. Setuju diberi bobot penilaian 4
- c. Cukup Setuju diberi bobot penilaian 3
- d. Tidak Setuju diberi bobot penilaian 2
- e. Sangat tidak Setuju diberi bobot penilaian 1

Tabel 1 Indikator Variabel

Variabel	Indikator
Kompetensi (X1)	1. Pengetahuan
	2. Keterampilan
	3. Sikap
Kompensasi (X2)	1. Keahlian
	2. Motivasi Kerja
	3. Prestasi Kerja
Kepemimpinan (X3)	1. Motivasi
	2. Koordinasi
	3. Komunikasi
Kinerja (Y)	1. Tujuan
	2. Standar
	3. Umpan Balik
	4. Alat atau sarana
	5. Kompetensi
	6. Motif
	7. Peluang

HASIL

berdasarkan sampel sebanyak 62 responden.

Berikut ini adalah karakteristik responden yang diperoleh peneliti

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-25	9	14.5	14.5	14.5
	26-32	23	37.1	37.1	51.6
	33-39	19	30.6	30.6	82.3
	40-46	8	12.9	12.9	95.2
	47-53	3	4.8	4.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan data melalui aplikasi IBM SPSS 23

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	48.4	48.4	48.4
	Perempuan	32	51.6	51.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan data melalui aplikasi IBM SPSS 23

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	35	56.5	56.5	56.5
	S1	23	37.1	37.1	93.5
	S2	-	-	-	-
	Lainnya	4	6.5	6.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan data melalui aplikasi IBM SPSS 23

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	4	6.5	6.5	6.5
	4-6 tahun	27	43.5	43.5	50.0
	7-9 tahun	8	12.9	12.9	62.9
	10-12 tahun	11	17.7	17.7	80.6
	≥13 tahun	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Pengolahan data melalui aplikasi IBM SPSS 23

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Variabel	Item	r table Df= n-2	r hitung	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	X ₁ -1	0,2500	0,766	Valid
	X ₁ -2	0,2500	0,798	Valid
	X ₁ -3	0,2500	0,661	Valid
	X ₁ -4	0,2500	0,684	Valid
	X ₁ -5	0,2500	0,732	Valid
	X ₁ -6	0,2500	0,696	Valid
	X ₁ -7	0,2500	0,703	Valid
	X ₁ -8	0,2500	0,682	Valid
	X ₁ -9	0,2500	0,688	Valid

Sumber : Pengolahan data melalui aplikasi IBM SPSS 23

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Item	r table Df= n-2	r hitung	Keterangan
Kompensasi (X ₂)	X ₂ -1	0,2500	0,698	Valid
	X ₂ -2	0,2500	0,676	Valid
	X ₂ -3	0,2500	0,865	Valid
	X ₂ -4	0,2500	0,843	Valid

Sumber : Pengolahan data melalui aplikasi IBM SPSS 23

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Variabel	Item	r table Df= n-2	r hitung	Keterangan
Kepemimpinan (X ₃)	X ₃ -1	0,2500	0,821	Valid
	X ₃ -2	0,2500	0,868	Valid
	X ₃ -3	0,2500	0,914	Valid
	X ₃ -4	0,2500	0,915	Valid
	X ₃ -5	0,2500	0,930	Valid
	X ₃ -6	0,2500	0,845	Valid

Sumber : Pengolahan data melalui aplikasi IBM SPSS 23

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel	Item	r table	r hitung	Keterangan
		Df= n-2		
Kinerja (Y)	Y-1	0,2500	0,554	Valid
	Y-2	0,2500	0,575	Valid
	Y-3	0,2500	0,601	Valid
	Y-4	0,2500	0,615	Valid
	Y-5	0,2500	0,619	Valid
	Y-6	0,2500	0,621	Valid
	Y-7	0,2500	0,514	Valid
	Y-8	0,2500	0,613	Valid
	Y-9	0,2500	0,517	Valid
	Y-10	0,2500	0,539	Valid

Sumber : Pengolahan data melalui aplikasi IBM SPSS 23

Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Batas Cronbach Alpha	Alpha Cronbach	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	9	0,6	0,872	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	4	0,6	0,771	Reliabel
Kepemimpinan (X ₃)	6	0,6	0,943	Reliabel
Kinerja (Y)	10	0,6	0,756	Reliabel

Sumber : Pengolahan data melalui aplikasi IBM SPSS 23

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	Adj. R ²
1	0,963	0,924

Sumber : Pengolahan data melalui aplikasi IBM SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah sebesar 0,963. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat hubungan variabel independen Kompetensi (X₁), Kompensasi (X₂), dan Kepemimpinan (X₃) memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap variabel dependen Kinerja (Y) karena berada diantara 0,80-0,999. Nilai Adjusted R Square

(Adj. R²) yang didapat adalah sebesar 0,924. Maka besarnya variasi variabel Kompetensi (X₁), Kompensasi (X₂), dan Kepemimpinan (X₃) adalah sebesar 92,4% sedangkan sisanya sebesar 7,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 12 Hasil Uji ANOVA

Model	F	Sig.
Regression	249,277	0,000

Sumber : Pengolahan data melalui aplikasi IBM SPSS 23

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel independen Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepemimpinan (X_3), memiliki nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,000. Tabel diatas juga menunjukkan nilai F sebesar 249,277 dimana nilai tersebut $> 2,76$ (F tabel). Berdasarkan pendekatan nilai kritis, nilai F hitung $> F$ tabel berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) secara simultan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Pos Indonesia Jakarta Barat.

Berdasarkan tabel koefisien di atas dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi (X_2) memiliki tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan 0,05. Maka Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat. Nilai t sebesar 8,645, berdasarkan pendekatan nilai kritis, nilai t hitung $> t$ tabel (2,00030) sehingga nilai t hitung berada pada wilayah H_a diterima atau wilayah penerimaan H_a .

Berdasarkan tabel koefisien di atas dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi (X_1) memiliki tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan 0,05. Maka Kompetensi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat. Nilai t sebesar 8,703, berdasarkan pendekatan nilai kritis, nilai t hitung $> t$ tabel (2,00030) sehingga nilai t hitung berada pada wilayah H_a diterima atau wilayah penerimaan H_a .

Berdasarkan tabel koefisien di atas dapat dilihat bahwa variabel Kepemimpinan (X_3) memiliki tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih besar dibandingkan 0,05. Maka Kepemimpinan (X_3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) di PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat. Nilai t sebesar 5,063, berdasarkan pendekatan nilai kritis, nilai t

hitung $< t$ tabel (2,00030) sehingga nilai t hitung berada pada wilayah H_a diterima atau wilayah penerimaan H_a .

PENUTUP

Berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini (i) Terdapat pengaruh Kompetensi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat, (ii) Terdapat pengaruh Kompensasi yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat, dan (iii) Terdapat pengaruh Kepemimpinan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Barat.

Manfaat dilakukannya penelitian ini untuk pihak-pihak yang berkepentingan antara lain, penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan terkait dengan kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah (i) responden yang digunakan dalam penelitian hanya sebanyak 62 orang, (ii) Variabel yang diteliti hanya kompetensi, kompensasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan, dan (iii) peneliti memiliki keterbatasan waktu, biaya dan tenaga.

Rekomendasi penelitian ini untuk kepentingan lebih lanjut adalah (i) mengembangkan variabel penelitian dan memilih jenis/bidang perusahaan atau divisi lain sebagai objek penelitian, dan (ii) memperluas jumlah responden agar lebih sedikit tingkat kesalahan dalam penelitiannya.

REFERENCES:

- Daft, Richard L. 2015. *The Leadership Experience : 6th Edition*. Stamford : Cengage Learning.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management: 15th Edition*. England : Pearson Education Limited.
- Gunawan, William. 2017. Pengaruh Motivasi ,Kompensasi, dan Komitmen Organisasional, Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 19(1a).
- Hasibuan, S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Milkovich, George T. Newman, dkk. 2014. *Compensation : 11th Edition*. New York : MC GrawHill.
- Mondy, R. Wayne and Joseph J. Mortocchio. 2016. *Human Resource Management : 14th Edition*. England : Pearson Education Limited.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. And Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior : 17th Edition*. England : Perason Education Limited.
- Shermon, Ganesh. 2004. *Competency based HRM : a strategic resources for competency mapping, assesment and development centres*. New Delhi : MC Graw Hill.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

