

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado

Sevania Debora Sumampow
Wehelmina Rumawas
Sofia A P Sambul

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis,
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado
Email: sevasumampow05@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership, corporate culture and compensation on the performance of employees at PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. By using the quantitative method, with a sample of 58 respondents, the stages carried out for data collection were direct observation and distributing questionnaires and analyzing data using SmartPLS 4.0. The results of the study show that transformational leadership has a positive and insignificant effect on compensation, transformational leadership has a positive and significant effect on corporate culture, corporate culture has a positive and insignificant effect on employee performance, transformational leadership has a positive and insignificant effect on employee performance and compensation has a positive effect and significant to employee performance. So PT. Pos Indonesia further enhances transformational leadership, corporate culture and compensation for employees.*

Keywords: *Transformation Leadership, Corporate Cultur, Compensation and Employee Performance*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya perusahaan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. Dengan menggunakan metode kuantitatif, dengan sampel sebanyak 58 orang responden, tahapan yang di lakukan untuk pengumpulan data dengan observasi langsung dan menyebarkan kuesioner dan menganalisis data menggunakan SmartPLS 4.0. Untuk hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompensasi, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya perusahaan, budaya perusahaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi PT. Pos Indonesia lebih meningkatkan kepemimpinan transformasional, budaya perusahaan serta kompensasi kepada karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan, Kompensasi dan Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi, untuk itu kualitas dan kuantitas dari sumber daya manusia perlu disesuaikan dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien. Berkenan dengan hal tersebut keberadaan sumber daya manusia menjadi salah satu aset perusahaan yang sangat penting dan berharga bagi perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya, khususnya untuk memaksimalkan tujuan perusahaan dalam keuntungan perusahaan.

Menurut Hater & Bass (1988) (dalam Wahyuddin 2001) menyatakan bahwa pimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral dan strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuan untuk mengantisipasi situasi yang demikian

PT.Pos Indonesia (Persero) menerapkan nilai AKHLAK sebagai budaya perusahaan, nilai nilai itu diyakni sebagai strategi bisnis Pos Indonesia yang akan

mendorong Pos Indonesia untuk berkinerja dengan lebih baik. Budaya Amanah, Kompten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif (AKHLAK) sebagai pedoman budaya kerja perseroan, hal itu perlu dilakukan sebagai penyaluran strategi Pos Indonesia dengan kebijakan kementerian BUMN sehingga dapat mendorong budaya kinerja baik. PT Pos Indonesia (Persero) KCU Manado melakukan aturan atau pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan dan ditetapkan.

Adanya kompensasi berupa imbalan bagi karyawan ketika setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan baik atau mengikuti setiap intruksi dari pemimpin yang ada. Menurut Marwansyah (2016:269) "kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian dari perusahaan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh setiap perusahaan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, sikap kooperatif (Mathis,2000).

Berdasarkan uraian diatas maka disusunlah rumusan masalah yaitu: (1) Apakah Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh terhadap Kompensasi PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. (2) Apakah Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh terhadap Budaya Perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. (3) Apakah Budaya Perusahaan mempunyai pengaruh terhadap Kompensasi PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. (4) Apakah Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. (5) Apakah Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari variabel yang ada sesuai dengan hipotesis.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional atau transformational leadership adalah sebuah gaya kepemimpinan yang mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menyusun visi yang akan membuka jalan bagi perubahan yang dibuat dan melaksanakan rencana yang diperlukan agar perubahan tersebut terjadi.

Bass (1985) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional di tandai dengan tingginya nilai pada keempat komponen yang membantu kepemimpinan transformasional

Indikator Kepemimpinan Transformasional menurut Robbins dan Judge (2008) terdapat empat komponen kepemimpinan transformasional, yaitu (1) Pengaruh Ideal adalah perilaku pemimpin yang memberikan visi dan misi, serta mendapatkan respek dan kepercayaan bawahan. (2) Motivasi Inspirasional adalah perilaku pemimpin yang mampu mengkomunikasikan harapan yang tinggi, dan menginspirasi bawahan untuk mencapai tujuan yang menghasilkan kemajuan penting bagi organisasi. (3) Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation) adalah perilaku pemimpin yang mampu meningkatkan kreativitas dan inovasi bawahan, meningkatkan rasionalitas, dan pemecahan masalah secara cermat. (4) Pertimbangan Individual (Individualized Consideration) adalah perilaku pemimpin yang memperlakukan masing-masing bawahan sebagai seorang individu dengan kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda, serta melatih dan memberikan saran.

Budaya Perusahaan

Salah satu pokok dalam mendirikan sebuah usaha yaitu memiliki budaya perusahaan (corporate culture) karena unsur ini diyakini sebagai jati diri dari perusahaan yang dapat memberikan kekuatan dan kemajuan pada eksistensi baik dalam wilayah perusahaan maupun untuk dikenal sebagai ciri has oleh para pelanggan, selain itu budaya perusahaan juga dapat menjadi senjata untuk beradaptasi pada zaman yang terus mengalami perkembangan ini (Umam,2010).

Indikator Budaya Perusahaan Riset terbaru tujuh karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi, (Robbins,2003) yang dikenal sebagai indicator budaya organisasi yaitu: (1). Inovasi dan pengambilan resiko. (2) perhatian terhadap detail. (3) Orientasi hasil. (4) Orientasi orang. (5) Orientasi tim, (6) Keagresifan, Berkaitan dengan agresivitas karyawan. (7) Kemantapan,

Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara langsung, Biasanya kompensasi secara langsung berupa uang (financial) yang diberikan atas pekerjaan yang telah diselesaikan sedangkan kompensasi secara tidak langsung berupa penghargaan (non-financial) dari hasil kerja dalam hal pemberian tunjangan". System kompensasi yang baik akang mampu memberikan kapuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan dan mempertahankan karyawan (Masram dan Mu'ah, 2015: 130)

Indikator kompensasi Menurut Simamora (2006:54) indikator-indikator yang terkandung dalam kompensasi sebagai berikut: (1) Gaji merupakan balas jasa yang diterima karyawan dalam bentuk uang sebagai konsekuensi kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya dalam mencapai target perusahaan Indikator ini diukur dari persepsi responden gaji karyawan di perusahaan sesuai dengan pekerjaannya. (2) Tunjangan disesuaikan dengan tugas tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Indikator ini diukur dari persepsi responden tunjangan diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. (3) Bonus tambahan pendapatan yang diterima oleh karyawan yang disesuaikan dengan pencapaian target realisasi pekerjaan.

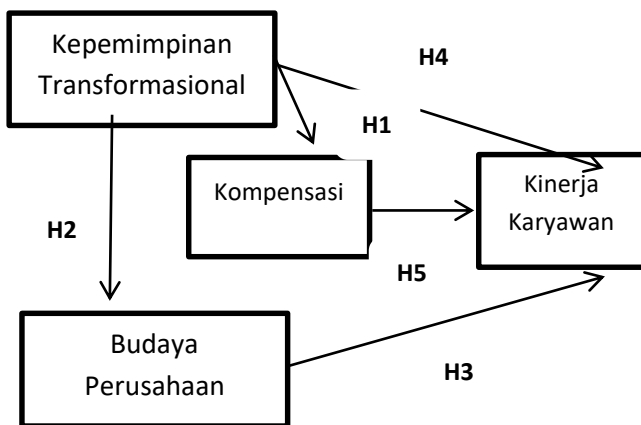
Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepada setiap karyawan yang ada karena kinerja setiap karyawanlah yang menentukan kemajuan dari setiap perusahaan (Manghunegara (2009:67)). Kinerja Karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan tersebut (Mamik; 2010, dalam Apriyanto: 2015). Kinerja adalah suatu hasil kerja

yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecekapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dalam pekerjaan (Hasibun: 2010,p 94 dalam Tania: 2017).

Indikator Kinerja Karyawan dapat diukur berdasarkan tiga kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan (Mamik: 2010,dalam Apriyanto: 2015),sebagai berikut: (1) Kualitas hasil kerja,merupakan tingkat dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh organisasi. (2) Kualitas hasil kerja,merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan. (3) Kehadiran,menerangkan tingkat kehadiran para pegawai selama bekerja, jumlah absensi, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis:

- H1: Terdapat Pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap Kompensasi.
- H2: Terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Perusahaan.
- H3: Terdapat Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kompensasi
- H4: Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.
- H5: Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 135 dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden, teknik pengambilan sampel yaitu sampel random sampling. Dan pengumpulan data yaitu dengan observasi langsung dengan menyebarkan

kuesioner sebanyak 58 lembar dan dengan menggunakan skala likert (1-5)

Sedangkan dalam pengujian data dilakukan uji outer model untuk menguji Validitas dan Reabilitas didalamnya dilakukan uji antara lain: Convergen Validity, Discriminant Validity, Composite Reability, dan Cronbach's Alpha. Selanjutnya pengujian inner model antara lain: Nilai R-Square dan pngujian Bootstrapping. Dengan menggunakan bantuan software SmartPLS 4.0

Hasil Penelitian

Evaluasi Outer Model

Convergen Validity

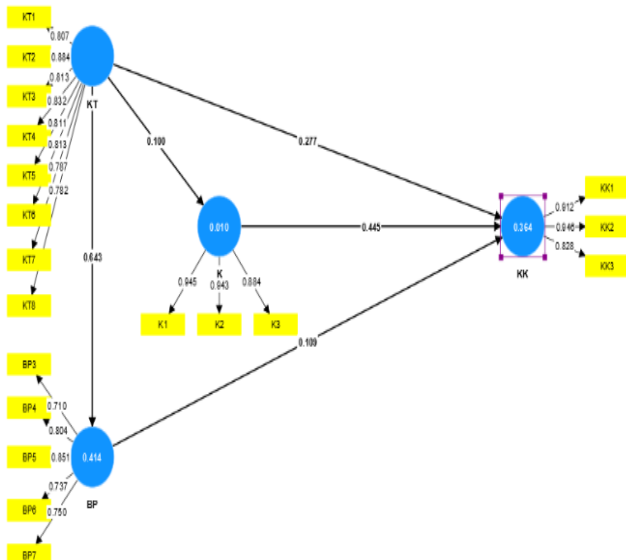
Pada perhitungan ini adalah dengan melihat nilai *loading factor* untuk setiap indikator <0,7 dan nilai AVE dari setiap variabel diatas 0,5

Tabel.1 Hasil Uji Loading Faktor Setelah Estimasi

Variabel	Item	Factor Loading
Kepemimpinan Transformasional (X₁)	KT1	0,810
	KT2	0,883
	KT3	0,811
	KT4	0,829
	KT5	0,808
	KT6	0,813
	KT7	0,788
	KT8	0,785
Budaya Perusahaan (X₂)	BP1	
	BP2	
	BP3	0,703
	BP4	0,768
	BP5	0,814
	BP6	0,713
	BP7	0,720
	BP8	
Kompensasi (X₃)	K1	0,945
	K2	0,943
	K3	0,884
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,912
	KK2	0,947
	KK3	0,827

Sumber data: smartPLS 4.0 2023

Pada tabel.1 dilihat bahwa indikator yang berada dibawah 0,7 sudah dikeluarkan atau di drop out sehingga dapatlah hasil seperti diatas Gambar.2 Koefisien jalur setelah estimasi ulang.



Gambar.2 Model PLS setelah estimasi

Hasil estimasi ulang dapat dilihat dalam gambar.2 dan tabel.1

Diketahui pada gambar.2 bahwa masing-masing variabel penelitian telah memiliki nilai factor loading >0,7 sehingga semua indikator dapat dinyatakan layak atau valid. Dapat disimpulkan bahwa konstru telah memenuhi kriteria convergen validity.

Tabel.2 Average Varian Extracted (AVE)

Variabel	Average Varian Extracted (AVE)	Outer Loading
X ₁ (KT)	0,667	Valid
X ₂ (BP)	0,596	Valid
X ₃ (K)	0,855	Valid
Y (KK)	0,804	Valid

Sumber data: olahan smartPLS 4.0. 2023

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa nilai AVE dari variabel X₁ (KT) adalah 0,667 yang artinya nilai tersebut dikatakan valid karena >0,5, nilai AVE dari X₂ (BP) adalah 0,596 yang artinya nilai tersebut dikatakan valid karena >0,5, nilai AVE dari X₃ (K) adalah 0,855 yang artinya nilai tersebut dikatakan valid karena >0,5, nilai AVE dari Y (KK) adalah 0,804 yang artinya nilai tersebut dikatakan valid karena >0,5. Berdasarkan keterangan tersebut maka setiap variabel telah memiliki konstruk yang valid. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *convergen validity* pada model yang diuji.

Discriminan Validity

Tabel.3 Nilai Cross Loading

Kode Item	BP	K	KK	KT
BP3	0,710	0,244	0,375	0,475

BP4	0,804	0,078	0,179	0,469
BP5	0,851	0,251	0,363	0,587
BP6	0,737	-0,092	0,104	0,449
BP7	0,750	0,007	0,275	0,477
K1	0,178	0,945	0,539	0,092
K2	0,155	0,943	0,450	0,0155
K3	0,041	0,884	0,308	-0,005
KK1	0,315	0,408	0,912	0,378
KK2	0,330	0,534	0,946	0,424
KK3	0,310	0,337	0,828	0,208
KT1	0,472	-0,035	0,387	0,807
KT2	0,604	0,011	0,311	0,884
KT3	0,469	0,136	0,301	0,813
KT4	0,526	0,100	0,303	0,832
KT5	0,506	0,027	0,318	0,811
KT6	0,495	-0,027	0,257	0,813
KT7	0,567	0,146	0,305	0,787
KT8	0,540	0,263	0,364	0,782

Sumber data: Olahan smartPLS 4.0 2023

Pada tabel.3 dapat dilihat bahwa nilai loading yang ditebalkan dari masing-masing item indikator terhadap konstruknya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua konstruk sudah memiliki *discriminant validity* lebih baik dari pada nilai dari variabel indikator lainnya.

Composite Reliability

Tabel.4 Composite Reliability

Variabel	Composite Reability	Keterangan
KT (X ₁)	0,941	Reliabel
BP (X ₂)	0,880	Reliabel
K (X ₃)	0,946	Reliabel
KK (Y)	0,924	Reliabel

Sumber data: olahan smartPLS 4.0 2023

Berdasarkan pada tabel.4 nilai composite reliability dari variabel X₁ yaitu 0,941 yang artinya nilai tersebut dikatakan valid karena diatas 0,7, nilai dari variabel X₂ yaitu 0,880 yang artinya nilai tersebut dikatakan valid karena diatas 0,7, nilai dari variabel X₃ yaitu 0,946 yang artinya nilai tersebut dikatakan valid karena diatas 0,7, dan selanjutnya nilai dari variabel Y yaitu 0,924 yang artinya nilai tersebut dikatakan valid karena diatas 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa semua nilai dari variabel diatas memiliki reliabilitas yang baik.

Cronbach's Alpha

Tabel.5 Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
KT (X ₁)	0,928	Reliabel
BP (X ₂)	0,830	Reliabel
K (X ₃)	0,918	Reliabel
KK (Y)	0,879	Reliabel

Sumber data: olahan smartPLS 4.0 2023

Berdasarkan pada tabel.5 bahwa hasil dari nilai cronbach's alpha pada variabel X₁ adalah 0,928 yang

artinya nilai tersebut dikatakan valid karena $>0,7$, nilai cronbach's alpha pada variabel X2 adalah 0,830 yang artinya nilai tersebut dikatakan valid karena $>0,7$, nilai cronbach's alpha pada variabel X3 adalah 0,918 yang artinya nilai tersebut dikatakan valid karena $>0,7$, dan nilai cronbach's alpha pada variabel Y adalah 0,879 yang artinya nilai tersebut dikatakan valid karena $>0,7$. Dapat disimpulkan bahwa nilai dari variabel X1 dan X3 memiliki reliabilitas tinggi dan untuk X2 dan Y memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Evaluasi Inner Model

Nilai R-Square

Tabel.6 Hasil R-Square

Model	R Square	R Square Adujsed
BP (X ₂)	0,414	0,404
K (X ₃)	0,010	-0,008
KK (Y)	0,364	0,329

Sumber data: Olahan smartPLS 4.0 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan variabel KT dalam mempengaruhi K sebesar 0,010 $<0,19$ dikatakan konstruk lemah, KT dalam mempengaruhi BP sebesar 0,414 $>0,33$ dikatakan konstruk sedang, BP dalam mempengaruhi KK sebesar 0,778 $>0,67$ maka dapat dikatakan kuat, KT dalam mempengaruhi KK sebesar 0,364 $>0,33$ maka dikatakan sedang, K dalam mempengaruhi KK sebesar 0,374 $>0,33$ maka dapat dikatakan sedang.

Pengujian Boothstrapping

Tabel.7 Path Coeffisien

	Original sampel (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
BP->KK	0,109	0,117	0,173	0,631	0,528
K->KK	0,445	0,449	0,094	4,751	0,000
KT->BP	0,643	0,660	0,092	7,006	0,000
KT->K	0,100	0,112	0,156	0,638	0,523
KT->KK	0,277	0,276	0,182	1,519	0,129

Sumber data: Olahan smartPLS 4.0 2023

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kompensasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kompensasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado karena dilihat dari nilai koefisien, nilai t statistic dan nilai p values. Jadi hipotesis pertama ditolak. Jika hipotesis pertama ini ditolak bukan berarti penelitian ini gagal akan tetapi benar dan tidaknya hipotesis tidak ada hubungannya dengan terbukti dan tidak terbuhtinya hipotesis yang ada. Maka disimpulkan bahwa kepemimpinan

transformasional pada PT.Pos Indonesia KCU Manado melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan sangat baik untuk memenuhi tujuan dari perusahaan yang ada.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Budaya Perusahaan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap budaya perusahaan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado karena dilihat dari nilai koefisien, nilai t statistic dan nilai p values. Maka dikatakan hipotesis kedua diterima. Dan untuk nilai R-square yang berarti pengaruh dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap budaya perusahaan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado pengaruh sedang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tranformasional terhadap budaya perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan kerja dari semua karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. Secara teori kepemimpinan merupakan model kepemimpinan bagi seseorang pemimpin yang cenderung memberikan motivasi kepada karyawan atau bawahannya untuk bekerja lebih baik. Budaya perusahaan dalam sebuah perusahaan biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama semua perusahaan.

Disimpulkan bahwa kepemimpinan dan budaya dalam perusahaan pada pos manado perpengaruh sangat baik.

Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado karena dilihat dari nilai koefisien, nilai t statistic dan nilai p values. Jadi hipotesis ketiga ditolak.

Dikatakan bahwa budaya perusahaan perlu ditingkatkan lagi bagi setiap karyawan, karna budaya perusahaan penting bagi karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab dalam berkerja demi mendapatkan hasil yang baik bagi kemajuan perusahaan.

Dalam responden mengenai indikator budaya perusahaan dapat dilihat bahwa masih ada 3 indikator yang memiliki nilai factor loading dibawah 0,7. Jadi untuk data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antar variabel walaupun dalam pengisian responden terdapat respon yang baik, bukan juga berarti variabel X2 tidak berpengaruh terhadap Y melainkan data sampel tidak berhasil membuktikan hubungan tersebut. Jadi budaya perusahaan bukan menjadi alasan dasar untuk membuat kinerja karyawan baik, setiap karyawan sudah bisa melakukan pekerjaan dengan kemampuan yang

maksimal serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab kerja yang baik.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado karena dilihat dari nilai koefisien nilai t statistic dan nilai p value. Jadi hipotesis keempat mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan tidak didukung. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat diketahui bahwa peningkatan nilai dari kepemimpinan akan dapat di ikuti oleh peningkatan dari nilai kinerja

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien nilai t statistic dan nilai p values. Maka bisa dikatakan hipotesis kelima diterima. Sedangkan dilihat dari nilai R-square yang berarti pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU pengaruhnya sedang.

Dengan adanya kompensasi yang baik dari perusahaan kepada karyawan akan mendukung setiap karyawan untuk bisa lebih semangat dalam bekerja. Hal ini juga mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan kompensasi agar sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan serta upah dalam bentuk gaji atau bonus yang diberikan.

Dengan demikian hasil dari penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan dikarenakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan efektif mempengaruhi karyawan agar berkomitmen pada tujuan dan misi perusahaan sehingga kinerja dari karyawan lebih meningkat dan mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Adapun dari hasil penelitian ini yang sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Leli Nirmalasari (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif tapi tidak signifikan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Ahmad Rivai (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional terhadap budaya perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Tria Mondiani (2012) yang menyatakan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Simpulan

Kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian didasari oleh analisis data dan pembahasan yang dilakukan yaitu: (1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kompensasi PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado hal ini berarti kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendorong karyawan dalam pekerjaan namun bukan menjadi dasar untuk melakukan pekerjaan secara baik. (2) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado yang berarti kepemimpinan transformasional memiliki dampak bagi budaya perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado. (3) Budaya perusahaan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado hal ini berarti budaya perusahaan merupakan pendorong bagi karyawan dalam kinerja namun bukan menjadi dasar untuk dapat melakukan kinerja karyawan secara baik. (4) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado hal ini berarti kepemimpinan reansformasional merupakan pendorong bagi karyawan dalam kinerja saat bekerja namun bukan menjadi dasar untuk dapat melakukan kinerja karyawan secara baik. (5) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado hal ini berarti Kompensasi memiliki dampak bagi kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Manado.

Referensi

- Ahmad Rivai (2020) Penggunaan Budaya Perusahaan terhadap SDM Toko Ritel dalam menghadapi Era Dirupsi. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Anggraeni, Y., T.Elisabeth, & Santosa, C. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*.
- Bass, B. M. (1993). Transformasional Leadership and Organisasi . *Culture Public Administration Quarterly*, 17 (1) pp.112-121.
- Gultom, & Kurniawan, D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Inaray, J. C., Nelwan, O., & Lengkong, V. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Maizu, W. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

- Karyawan. *E-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*.
- Mathis, R. L. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Thomson Learning: South-Western: Collage Publishing.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta, CV: Edisi dua cetakan keempat.
- Mu'ah, M. d. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama.
- Pradana, A. M., Haryo, B., & Hamid, D. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2 PT Indeks Kelompok*. Jakarta: Gramedia.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE TKPN.: Cetakan kedua.
- Mondiani T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Wahyuddin S, N. (2001). Peran Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transasional, Komunikasi Internal, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja di PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar. *Jurnal University Press Surakarta*.