

Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Dan Kompensasi: Pengaruhnya Kepada Kinerja Pegawai

Transformational Leadership, Competence, and Compensation: Its Effect on Employee Performance

Dini Amalia¹, Sherly Andrian²
^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I
dini1710@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai J&T Warehouse Senen. Penelitian ini menggunakan data primer. Sampel pada penelitian ini adalah J&T Warehouse Senen yang diambil secara acak. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Setelah pengumpulan data selesai maka langsung dilakukan pengolahan data penelitian dengan melakukan pengujian regresi linier berganda untuk mengetahui hasil dari hubungan variabel yang diteliti dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional nilai sig 0,02 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 3,219 > dari t tabel 2,008 maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompetensi mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 12,653 > dari t tabel 2,008 maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompensasi mempunyai nilai sig 0,03 > dari 0,05 dan mempunyai t hitung 3,117 > dari t tabel 2,008 maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan secara simultan variabel kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 115,431 > dari F tabel 2,79, serta R² bernilai sebesar 87,4%.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai, Kompensasi, Kompetensi

Abstract - His study aims to examine whether there is an effect of Transformasional Leadership, Competence, and Compencation on Employee Performance of J&T Warehouse Senen. This study uses primary data. The sample in this study was J&T Warehouse Senen was taken randomly. The research data was obtained from the results of questionnaires. After the data collection is complete, the data processing is carried out directly by testing multiple linear regression to find out the results of the relationship of the variables studied using the SPSS 25 application. The results of this study indicate that the transformasional leadership variable sig value 0.02 < 0.05 and has a t count of 3.219 > from t table 2,008 then influences the performance of employees, competence has a value of sig 0,000 < 0,05 and has t count 12,653 > from t table 2,008 then influences the performance of employees, compencation has a sig value of 0.03 < than 0.05 and has a t count of 3,117 > from t table 2,008 then influences the performance of employees and simultaneosly variabeles of transformasional leadership, competence, compencation, and significantly influence employee performance with sig. of 0,000 < 0,05 and the calculated F value of 115,431 > from the F table of 2,78, and the R² value of 87,4%.

Keywords: Transformasional Leadership, Employee Performance, Compencation, Competence

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini semakin meningkat sebanding dengan meningkatnya permintaan masyarakat Indonesia terhadap produk dalam memenuhi kebutuhan. Tingginya kebutuhan masyarakat akan layanan pengiriman barang menjadi sebuah peluang bisnis tersendiri bagi para pelaku bisnis ekspedisi. Hal ini terlihat dari banyaknya jumlah perusahaan yang melebarkan sayap di bidang pengiriman barang antara lain, J&T, JNE, Pos Indonesia, TIKI, dan Wahana Logistik. (Erwin & Tumpal:2017) di Indonesia sendiri industri layanan pengiriman barang merupakan prospek usaha yang tingkat pertumbuhan ekonominya bertumbuh pesat dari tahun ke tahun.

J&T Express merupakan perusahaan pengiriman paket kilat di Indonesia yang didirikan pada tahun 2015 oleh Jet Lee dan Tony Chen. Hadir sebagai perusahaan express baru di Indonesia, J&T Express siap melayani masyarakat Indonesia untuk mendapatkan pelayanan kiriman paket

yang cepat, nyaman dan terpercaya. Perusahaan ini berharap pada kinerja pegawai yang tinggi pada semua divisi, utamanya pada divisi kurir (*sprinter*) karena pada divisi inilah ujung tombak dari perusahaan agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan pasar jasa nasional. Karena menurut mereka kinerja pegawai menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya pegawai dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi. Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai J&T *Warehouse* Senen diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja karena peraturan yang di buat oleh pemimpin (*leader*) selalu berubah-ubah, tidak adanya pengembangan karir didalam perusahaan tersebut, dan masih kurangnya kerjasama tim dan komunikasi yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka harus adanya contoh dari pemimpin (*leader*) yang dijadikan acuan dan menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian kerja. Seperti di J&T *Warehouse* Senen, mempunyai pemimpin yang selalu ikut kerjasama dalam hal membersihkan dan merapihkan gudang dan juga membantu pegawai yang sedang mendapat keluhan dari pelanggan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, maka banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, di antaranya adalah kompetensi dan kompensasi. Dalam kompetensi tidak hanya terdapat keterampilan, pengetahuan, dan sikap tetapi bagaimana cara menerapkannya agar sesuai dengan standar kinerja. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja, semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Tetapi pada J&T *Warehouse* Senen masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pengiriman paket sesuai dengan waktu yang telah ditentukan karena banyak faktor, seperti: kelelahan, cuaca yang kurang mendukung, alamat yang tidak sesuai dengan yang tercantum di paket, dan lain-lain, dan pemberian *reward* untuk pegawai yang mempunyai kompetensi bagus pun sudah tidak diterapkan, sehingga menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja. Padahal banyak pegawai yang mempunyai kompetensi bagus dalam hal melakukan pengiriman barang.

Faktor kompensasi juga mempengaruhi kinerja pegawai J&T *Warehouse* Senen, adanya pemotongan gaji terhadap pegawai yang datang tidak tepat waktu sehingga sedikit menurunnya kinerja pegawai. Tetapi jika pegawai dalam sehari bisa melebihi target pengiriman melebihi 80 paket akan diberi bonus. Berikut tabel data pegawai yang mendapat insentif.

Tabel 1 Data Pegawai J&T *Warehouse* Senen Penerima Insentif Bulanan
Bulan September-Desember 2019

No	Bulan	Jumlah Pegawai Penerima Insentif Bulanan
1	September	62 Pegawai
2	Oktober	62 Pegawai
3	November	63 Pegawai
4	Desember	64 Pegawai

Sumber : J&T *Warehouse* Senen

Dari pemberian insentif mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik lagi dan mempertahankan pegawai yang mempunyai kompetensi bagus. Selain mendapat gaji dan insentif, pegawai J&T *Warehouse* Senen juga mendapat tunjangan BPJS dan THR. Kompensasi juga dapat berupa bonus, insentif, tunjangan anak, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, dan tunjangan kesehatan yang diberikan oleh organisasi.

TINJAUAN LITERATUR

Tujuan Masalah

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai J&T *Warehouse* Senen
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai J&T *Warehouse* Senen
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai J&T *Warehouse* Senen
4. Untuk menganalisis apakah kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai J&T *Warehouse* Senen.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dalam buku Yukl (2013:313) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang awalnya diharapkan mereka.

Pemimpin tersebut mentransformasi para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil suatu pekerjaan mendorong mereka untuk mementingkan organisasi atau tim daripada kepentingan diri sendiri.

Kompetensi

Kompetensi menurut Wibowo (2012:86) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Edison et al (2016:17) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), Keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Kompensasi

Menurut Kadarisman (2012:1), kompensasi merupakan apa yang karyawan/pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi.

Menurut definisi yang telah di jelaskan, dapat di ambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa terhadap kinerja yang telah di berikan pada perusahaan. Masalah kompensasi sangat penting karena kompensasi yang diberikan tersebut besar pengaruhnya terhadap kinerja kerja pegawai.

Kinerja

Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Hipotesis:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai J&T *Warehouse* Senen.
H2: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai J&T *Warehouse* Senen.
H3: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai J&T *Warehouse* Senen.
H4: Kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja pegawai J&T *Warehouse* Senen.

METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dan deskriptif. Populasi penelitian ini ialah J&T *Warehouse* Senen. Dengan total jumlah populasi 63 pegawai. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah observasi, wawancara,

dan kuesioner. Berdasarkan kriteria, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 54 responden dan menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis.

Teknik Analisis Data

Pengeditan (*Editing*)

Proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan, mudah dibaca, konsisten, dan lengkap.

Pemberian kode (*Coding*)

Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama.

Proses Pemberian Skor (*Scoring*)

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif dengan menggunakan skala *likert*.

Tabulating

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS 25.

Uji Statistik Deskriptif

a. *Mean* (Rata-rata)

Mean merupakan nilai yang cukup representatif bagi penggambaran nilai-nilai yang terdapat dalam data yang bersangkutan

b. Standar Deviasi

Standar deviasi merupakan simpangan nilai dari data yang telah disusun dan rumus untuk standar deviasi dari data yang belum dikelompokkan

c. N (Sampel) Adalah jumlah sampel yang akan diuji

d. Minimum dan Maksimum

Minimum adalah nilai terkecil dari data, sedangkan maksimum adalah nilai terbesar dari data.

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2014:179).

b. Uji Reliabilitas

Setelah pengujian validitas kuisisioner, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2014) Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Diagnosis secara sederhana terhadap adanya multikolinearitas di dalam model regresi salah satunya adalah melalui nilai t hitung, r^2 dan F hitung, jika r^2 tinggi nilai F hitung tinggi sedangkan nilai t hitung sangat rendah, maka kemungkinan terdapat multikolinearitas dalam model tersebut. Alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas dalam model tersebut adalah dengan *variance inflation factor* (VIF).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2014:277) bahwa: “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk menguji pengaruh signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual pada nilai $\alpha < 0,05$ dan nilai t-hitung $>$ nilai t-tabel.

c. Uji Simultan (Uji f)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 2 Descriptive Statistics

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic
X1	54	19	29	1339	24,80	,370	2,715
X2	54	20	29	1256	23,26	,355	2,608
X3	54	17	25	1167	21,61	,270	1,985
Y	54	26	39	1722	31,89	,429	3,154
Valid N (listwise)	54						

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa: Variabel kepemimpinan transformasional (X1) selama periode penelitian adalah memiliki *mean* sebesar 24,80 standar deviasi sebesar 2,715, *maximum* 29 dan *minimum* 19. Kompetensi memiliki *mean* sebesar 24,80, standar deviasi sebesar 2,608 *maximum* 29 dan *minimum* 20. Kompensasi memiliki *mean* sebesar 21,61. standar deviasi sebesar 1,985, *maximum* 25 dan *minimum* 17. Kinerja Pegawai memiliki *mean* sebesar 31,89, standar deviasi sebesar 3,154, *maximum* 26, dan *minimum* 26.

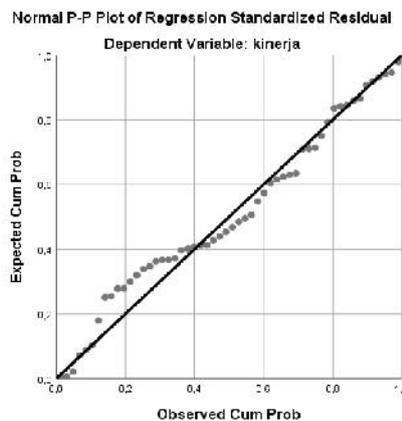
Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Dari ketiga uji asumsi klasik tersebut, korelasi antar variabel menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas dan heterokedastisitas, variabel penelitian ini juga berdistribusi secara normal memenuhi uji normalitas data regresi.

Tabel 3 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,12042050
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,068
	Negative	-,115
Test Statistic		,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		,071 ^c

Berdasarkan uji normalitas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,071 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



Gambar 1 Uji Normalitas dengan P-P Plot
 Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Transformasional	0,903	1,107
	Kompetensi	0,693	1,444
	Kompensasi	0,749	1,335

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa patokan nilai VIF < 10,00 dan Tolerance > 0,10 yaitu pada variabel kepemimpinan transformasional terdapat nilai VIF sebesar 1,107 dan *Tolerance* 0,903, pada variabel kompetensi terdapat nilai VIF sebesar 1,444 dan *Tolerance* 0,693. Dan pada variabel kompensasi terdapat nilai VIF sebesar 1,335 dan *Tolerance* 0,749. Maka dalam hal ini tidak terjadi multikolinieritas dan data ini layak dalam menggunakan regresi linear berganda.

Tabel 5 Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

1		Std.		Beta		
		B	Error			
	(Constant)	1,743	1,390		1,254	0,216
	Kepemimpinan Transformasional	-0,012	0,040	-0,043	-0,289	0,774
	Kompetensi	0,006	0,048	0,021	0,125	0,901
	Kompensasi	-0,035	0,060	-0,095	-0,581	0,564

a. Dependent Variabel: Abs_Res

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi pada variable kepemimpinan transformasional sebesar 0,774, variabel kompetensi sebesar 0,901, dan variabel kompensasi 0,564. Masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05 yang berarti bahwa penelitian yang dilakukan bebas dari masalah heterokedastititas dan layak menggunakan analisis regresi linear berganda.

Uji Hipotesis

Tabel 6 Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (t)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		Std.		Beta	T	Sig.
		B	Error			
1	(Constant)	-0,715	2,129		-0,336	0,738
	Kepemimpinan Transformasional (x1)	0,198	0,061	0,170	3,219	0,002
	Kompetensi(x2)	0,942	0,073	0,764	12,653	0,000
	Kompensasi(x3)	0,288	0,092	0,181	3,117	0,003

a. Dependent Variabel: kinerja pegawai (y)

Dari tabel diatas maka dapat diambil persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = -0,715 + 0,198X_1 + 0,942X_2 + -0,288X_3$$

Dan variabel kepemimpinan transformasional mempunyai nilai sig 0,02 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 3,219 > dari t tabel 2,008. maka disimpulkan secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka Ho diterima. Variabel kompetensi mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 12,653 > dari t tabel 2,008. Maka dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka Ho diterima. Variabel kompensasi mempunyai nilai sig 0,03 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 3,117 > dari t tabel 2,008. Maka dapat disimpulkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negative tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, maka Ho diterima.

Tabel 7 Uji Simultan(F)

ANOVA ^a		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	460,800	3	153,600	115,431	.000 ^b
	Residual	66,533	50	1,331		
	Total	527,333	53			

$$F \text{ tabel} = F(k ; n-k) = F(3 ; 51) = 2,79$$

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pengaruh simultan variabel kepemimpinan transformasional, kompetensi, kompensasi bekerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 115,431 > dari F tabel 2,79. Maka dapat

disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, maka H_a diterima.

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	0,874	0,866	1,154

Berdasarkan *output* data diatas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,874 hal ini berarti pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 87,4 %, sisanya 12,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain diluar motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Pembahasan

Dari hasil pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai maka dapat di susun sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,715 + 0,198X_1 + 0,942X_2 + -0,288X_3$$

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan *output* persamaan diatas dan hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai variabel kepemimpinan Transformasional bernilai positif dan berpengaruh signifikan sebesar 0,198. Berarti dapat di jelaskan bahwa kepemimpinan transformasional di J&T Warehouse Senen memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terciptanya kepemimpinan transformasional yang baik bagi pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 Berdasarkan *output* persamaan dan hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai variabel Kompetensi bernilai positif dan berpengaruh signifikan sebesar 0,942. Berarti dapat dijelaskan bahwa kompetensi J&T Warehouse Senen memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Terciptanya kompetensi yang mendukung pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 Berdasarkan *output* persamaan dan hasil uji t, dapat diketahui bahwa nilai variabel kompensasi bernilai positif dan berpengaruh signifikan sebesar 0,288. Berarti dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi J&T Warehouse Senen sudah terpenuhi dan memiliki tingkat baik dan sangat tinggi terhadap kinerja pegawai.
4. Pengaruh kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompetensi (X_2), dan Kompensasi (X_3) Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai.
 Pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $115,431 >$ dari F tabel 2,790. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai, maka dapat diketahui bahwa secara bersamaan variabel kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai J&T Warehouse Senen. Dan koefisien determinasi dari semua variabel adalah sebesar 87,4%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji terdapatnya pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai J&T Warehouse Senen. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan melakukan beberapa pengujian terhadap variabel yang diteliti maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : (1) Variabel kepemimpinan transformasional mempunyai nilai sig $0,02 <$ dari $0,05$ dan mempunyai t hitung $3,219 >$ dari t

tabel 2,008. maka disimpulkan secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai maka, H_0 diterima; (2) Variabel kompetensi mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 12,653 > dari t tabel 2,008. Maka dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai maka, H_0 diterima; (3) Variabel kompensasi mempunyai nilai sig 0,03 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 3,117 < dari t tabel 2,008. Maka dapat disimpulkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negative tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, maka H_0 diterima; (4) Variabel kinerja pegawai mempunyai nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 115,431 > dari F tabel 2,79.. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai, maka H_0 diterima. Dan koefisien determinasi dari kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 87,4%, sisanya 12,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain diluar motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Saran bagi J&T Warehouse Senen ini tetap mempertahankan kebaikan dalam kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan kompensasi. Perusahaan harus lebih memperhatikan kompetensi karena dalam penelitian ini kompetensi cukup memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai dan tidak lupa untuk memperhatikan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberi gambaran bahwa perlunya menjaga kinerja pegawai, tetap menjadi perusahaan yang dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam hal pengiriman barang dan tetap dalam konteks yang baik dimata masyarakat yang menilai nya.

REFERENSI

- Anggraeni, Y., Santosa, T., & Cintya, E. (2013, Maret). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, Vol. 10(No. 1).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Danang, S. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Refika Aditama.
- Darmadi, H. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS (8 ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.