

PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KCU KUPANG

The Influence of Participative Leadership and Compensation on Employee Performance at PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang

Igriani Ledoh^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Clarce Sarliana Maak^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}
^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} igrianiledoh406@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,
^{c)} clarce.maak@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan serta mengkaji pengaruh kepemimpinan partisipatif dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yang dirancang untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel serta membuktikan hipotesis yang telah diajukan. Jumlah sampel sebanyak 35 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala ordinal, serta diperkuat dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data responden sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian melalui analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS ver 27, yang meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis Deskriptif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi, yang mengindikasikan bahwa kondisi ketiga variabel tersebut pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang sudah tergolong sangat baik. Hasil penelitian secara inferensial menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Partisipatif, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. SDM tidak lagi dipandang sekadar aset, melainkan menjadi penggerak utama yang memastikan organisasi mencapai tujuan strategisnya (Salim, 2017). Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja adalah gaya kepemimpinan (Kasmir, 2016). Gaya

kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu pendekatan yang menekankan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan kinerja (Robbins & Judge, 2019). Faktor kepemimpinan saja tidak cukup untuk memastikan kinerja karyawan optimal, hal lain yang harus diperhatikan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja (Mondy, 2016).

PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang layanan pengiriman surat, uang, barang, dan layanan lainnya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, ditemukan sejumlah fenomena terkait kepemimpinan partisipatif, seperti komunikasi yang masih bersifat satu arah dan koordinasi yang belum efektif. Terkait kompensasi, ditemukan perbedaan sistem kompensasi antara karyawan tetap dan karyawan baru (kurir) yang berbasis volume paket, sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan. Selain itu, data internal menunjukkan realisasi kinerja layanan bisnis pos selama tahun 2022–2024 belum mencapai target secara optimal dan cenderung fluktuatif. Penelitian ini juga menjadi penting karena adanya *research gap* dari penelitian sebelumnya (Azhar, 2022; Zina dkk., 2024; Dwinati dkk., 2019; Hetharie & Rieuwpassa, 2023). Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan partisipatif dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan Partisipatif

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Mangkunegara, A, 2017). Hasibuan (2019) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seorang atau sekelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2017). Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompensasi

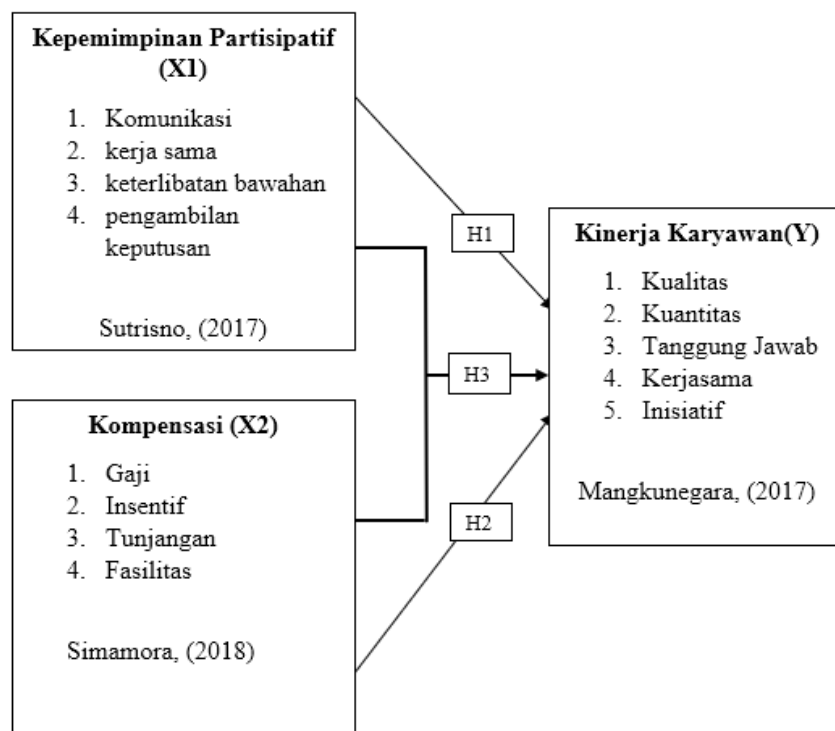
Menurut Simamora, (2018) menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Wibowo (2019) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Suparyadi (2015), kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, baik yang

bersifat finansial maupun non finansial. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019). Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Mangkunegara, A, 2017). Hasibuan (2019) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seorang atau sekelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2017). Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang.
- H2 : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang.
- H3 : Diduga kepemimpinan partisipatif dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018). Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan skala yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala ordinal. Instrumen penelitian uji validitas (menggunakan korelasi Pearson) dan reliabilitas (menggunakan *Cronbach's Alpha*). Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif (garis kontinum) dan analisis inferensial (regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi R^2) dengan bantuan SPSS versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan Partisipatif (X1)	1	0,670	$\geq 0,333$	Valid
	2	0,918	$\geq 0,333$	Valid
	3	0,830	$\geq 0,333$	Valid
	4	0,820	$\geq 0,333$	Valid
	5	0,817	$\geq 0,333$	Valid
	6	0,824	$\geq 0,333$	Valid
	7	0,891	$\geq 0,333$	Valid
	8	0,846	$\geq 0,333$	Valid
	9	0,800	$\geq 0,333$	Valid
	10	0,875	$\geq 0,333$	Valid
Kompensasi (X2)	1	0,539	$\geq 0,333$	Valid
	2	0,800	$\geq 0,333$	Valid
	3	0,897	$\geq 0,333$	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	4	0,889	$\geq 0,333$	Valid
	5	0,907	$\geq 0,333$	Valid
	6	0,915	$\geq 0,333$	Valid
	7	0,893	$\geq 0,333$	Valid
	8	0,801	$\geq 0,333$	Valid
	9	0,925	$\geq 0,333$	Valid
	1	0,779	$\geq 0,333$	Valid
	2	0,887	$\geq 0,333$	Valid
	3	0,520	$\geq 0,333$	Valid
	4	0,873	$\geq 0,333$	Valid
	5	0,854	$\geq 0,333$	Valid
	6	0,888	$\geq 0,333$	Valid
	7	0,842	$\geq 0,333$	Valid
	8	0,717	$\geq 0,333$	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2026)

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,333 sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

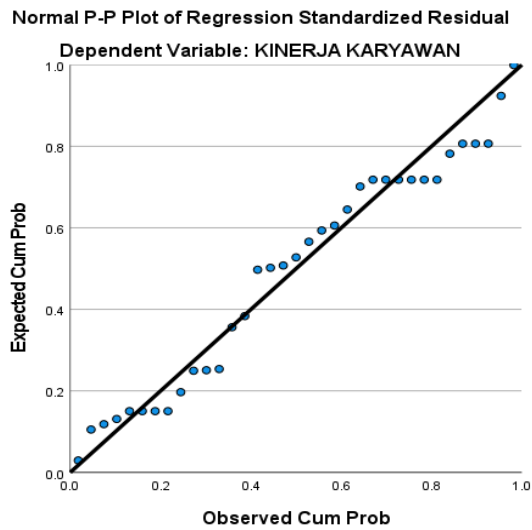
Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan Partisipatif (X1)	0,949	$\geq 0,60$	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,948	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,950	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2026)

Dari Tabel 2. diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kepemimpinan partisipatif, kompensasi, dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas



Sumber: Data Primer diolah (2026)

Gambar 2.

Uji Normalitas

Dari Gambar 2. diatas Grafik P-Plot yang disajikan menunjukan bahwa sebaran data (titik) mengikuti pola garis diagonal linear. Berdasarkan pola distribusi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian telah memenuhi syarat asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.

Hasil Uji Multikolinearitas

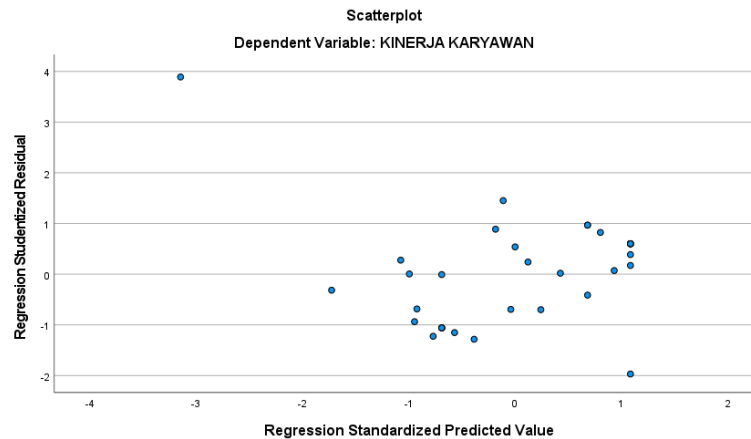
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.398	7.351		4.952	<.001		
	KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF	.140	.256	.119	.547	.588	.427	2.345
	KOMPENSASI	.529	.232	.497	2.279	.029	.427	2.345

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer diolah (2026)

Dari Tabel 3. diketahui bahwa nilai VIF variabel kepemimpinan partisipatif (X1) dan kompensasi (X2) adalah $2.345 < 10$. Kemudian nilai tolerance value $0,427 > 0,10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer diolah (2026)

Gambar 3.

Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 3. diatas dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar secara acak diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu seperti gelombang, melebar atau menyempit. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	36.398	7.351		4.952
	KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF	.140	.256	.119	.547
	KOMPENSASI	.529	.232	.497	2.279

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah (2026)

Dari Tabel 4. diatas maka model persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 36,398 + 0,140X_1 + 0,529X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan regresi yang diperoleh, nilai konstanta (a) sebesar 36,398 yang artinya jika nilai variabel kepemimpinan partisipatif (X₁) dan kompensasi (X₂) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 36,398 poin.
2. Variabel kepemimpinan (X₁) mempunyai nilai koefisien (b₁) sebesar 0,140 artinya, apabila kepemimpinan partisipatif mengalami kenaikan 1 poin, sementara kompensasi tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,140 poin.

3. Variabel kompensasi (X2) mempunyai nilai koefisien (b2) sebesar 0,529 artinya, apabila kompensasi mengalami kenaikan 1 poin, sementara kepemimpinan partisipatif tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat 0,529 poin.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 5.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	36.398	7.351		4.952
	KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF	.140	.256	.119	.547
	KOMPENSASI	.529	.232	.497	2.279

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah (2026)

Dari tabel 5. di atas dapat diketahui bahwa:

1. Menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (0,547) < ttabel (2,035) dan signifikansi (0,588) > alpha ($\alpha = 0,05$) atau thitung < ttabel dan $p > \alpha$ maka H0 diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti variabel Kepemimpinan Partisipatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang.
2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (2,279) > ttabel (2,035) dan signifikansi (0,029) $p < \alpha$ maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) KCU Kupang.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 6.
Hasil Uji Parsial (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	409.590	2	204.795	8.657
	Residual	756.981	32	23.656	
	Total	1166.571	34		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis yang dilakukan pada tabel 6. Menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini dibuktikan dengan pengujian uji F yang menghasilkan $F_{hitung} (8,65) > F_{tabel} (3,29)$, dan signifikansi $(0,001) < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang.

Koefisien Determinasi

Tabel 7.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.351	.311	4.864

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF

Sumber: Data primer diolah (2026)

Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,311, artinya bahwa kepemimpinan partisipatif dan kompensasi mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 31,1%, sedangkan sisanya sebesar 68,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,311 yang semakin mendekati 0 (nol) menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepemimpinan partisipatif dan kompensasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan relatif lemah.

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, diketahui bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan partisipatif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang.

Secara teoritis, kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, serta mendorong komunikasi dua arah. Namun dalam konteks penelitian ini, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja individu. Hal ini dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang lebih bersifat operasional dan prosedural, sehingga standar kerja telah ditentukan secara sistematis dan tidak terlalu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhar (2022) yang menyatakan variabel kepemimpinan partisipatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang menunjukkan kondisi yang berbeda dan sejalan dengan temuan Zina (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian arah pengaruh dalam penelitian ini bersifat tidak signifikan,

sehingga tidak dapat disimpulkan adanya hubungan positif maupun negatif antara kepemimpinan partisipatif dan kinerja karyawan.

Dari perspektif peneliti, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks pekerjaan yang bersifat operasional dan telah terstandarisasi, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan tidak secara langsung berdampak pada hasil kinerja individu.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, diketahui bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara kompensasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang.

Maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang. Kompensasi berpengaruh secara signifikan karena pihak PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang selalu memperhatikan gaji yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan karyawan, insentif yang diberikan pihak perusahaan sesuai dengan kinerja yang karyawan berikan kepada perusahaan, dengan kata lain kebijakan insentif sudah terakomodir dengan baik, tunjangan yang diberikan pihak perusahaan sudah secara adil kepada seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang, dan fasilitas yang disediakan perusahaan sudah cukup memadai, sehingga karyawan merasa kerja keras mereka dihargai sehingga mereka selalu meningkatkan kinerja. Sejalan dengan pendapat tersebut, Suparyadi (2015) menjelaskan bahwa kompensasi yang dikelola secara tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang memadai cenderung menunjukkan kinerja yang optimal, disiplin, serta memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwinati dkk, (2019) dan Lein dkk, (2023) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. menunjukkan pengaruh hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang artinya kompensasi berjalan lurus dengan kinerja karyawan, semakin tinggi kompensasi yang diberikan pihak PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang kepada karyawan dapat memberikan motivasi dan dorongan untuk semangat bekerja agar dapat mencapai hasil kinerja yang baik.

Dengan demikian, dari perspektif peneliti dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang secara nyata memengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang. Sistem kompensasi yang diterapkan secara adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi kerja terbukti mampu mendorong motivasi, meningkatkan semangat kerja, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Kondisi ini pada akhirnya memberikan dampak langsung terhadap optimalisasi kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang.

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji simultan (uji F) pada variabel kepemimpinan partisipatif (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang.

Penelitian ini menunjukkan kesamaan hasil dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azhar (2022), yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun secara parsial kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh signifikan, namun ketika dikombinasikan dengan kompensasi, keduanya memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh satu aspek manajerial saja, melainkan oleh sinergi antara gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawan dan sistem kompensasi yang adil serta sesuai dengan kontribusi kerja.

Disisi lain analisis koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel kepemimpinan partisipatif dan kompensasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan relatif lemah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, tetapi juga dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini. Secara teoritis variabel lain yang dimaksud antara lain: motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Namun diperlukan riset lebih lanjut untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh dari faktor-faktor teoritis tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang mengenai Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan nilai rentang skor menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) berada pada kategori sangat tinggi.
2. Hasil uji parsial (uji t)-H1 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) KCU Kupang.
3. Hasil uji parsial (uji t)-H2 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) KCU Kupang.
4. Hasil uji hipotesis secara simultan (uji F)-H3 menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Kupang
Meskipun penerapan kepemimpinan partisipatif telah berada pada kategori sangat tinggi, pihak perusahaan diharapkan dapat mempertahankan kebijakan sistem kompensasi serta praktik-praktik unggul terkait kepemimpinan partisipatif, seperti komunikasi yang terbuka, kerja sama tim, serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan
2. Bagi peneliti selanjutnya
Disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar kepemimpinan partisipatif dan kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adrin Hetharie, J., & Rieuwpassa, A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan serta peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 3421-3431.
- Azhar, A. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar= The Effect Of Participative Leadership And Compensation On Employee Performance Pt. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Dwinati, B. N., Surati, S., & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampahdinas Kebersihan Kota Mataram). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 8(1), 86–100. <https://doi.org/10.29303/jmm.v8i1.415>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Lein, A., Timuneno, T., Maak, C., & Nursiani, Np (2023). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hypermart Lippo Plaza Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial* , 4 (3), 505-520. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i3.10589>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Wayne R. (2016). *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Penerbit: Erlangga, Jakarta.
- Robbins, P.S., & Judge, T.A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th ed. Harlow, England: Pearson Education Limited
- Salim, Emil. (2017). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* ed.3. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-9. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Zina, J., Nursiani, N. P., Salean, D., & Timuneno, T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kb Bukopin Cabang Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 649-656. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i3.13534>