

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pos Indonesia Di Kota Batam

Wasiman<sup>a</sup>, Yvonne Wangdra<sup>b</sup>

<sup>ab</sup>Program Studi Magister Manajemen, Universitas Putera Batam, Kota Batam

\*wasiman@puterabatam.ac.id, yvonne@puterabatam.ac.id

## Abstract

*Style of leadership is the norm of behavior used by a person when the person is trying to influence the behavior of others as he sees. The term competence lies in part in every human being and forever exist in a person's personality can predict the behavior and performance broadly in all situations and work tasks or jobs task. Meanwhile, penggerak Increased productivity is a motor of economic progress and benefit the company or organization. Productivity is also important to increase wages and individual acceptance. A country that is unable to increase its productivity will decline in the standard of life. Methods: Total population in this study is 564 people and the amount of sample in this study is 234 people, with the Data Collection Techniques questionnaire, sampling technique stratified Sampling. Analisis research using the technique used in this research is multiple linear regression analysis that has a purpose to determine the magnitude of the regression coefficients which will show the level of influence of independent variables on the dependent variable. T test results showed that leadership style variable (X1) significantly affects the Work Productivity (Y) and Employee Competency variables (X2) significantly affects the Work Productivity (Y). F-test results showed that the Leadership Style (X1) and Employee Competence (X2) effect simultaneously on Work Productivity (Y) at PT Pos Indonesia in Batam.*

**Keywords:** Leadership Style, Employee Competence and Work Productivity.

## Abstrak

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika mencoba memengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan pandangannya. Istilah kompetensi terletak sebagian pada setiap manusia dan selamanya ada dalam kepribadian seseorang yang dapat memprediksi perilaku dan kinerja secara luas dalam berbagai situasi dan tugas kerja. Sementara itu, peningkatan produktivitas adalah motor kemajuan ekonomi dan memberikan manfaat bagi perusahaan atau organisasi. Produktivitas juga penting untuk meningkatkan upah dan penerimaan individu. Negara yang tidak mampu meningkatkan produktivitasnya akan mengalami penurunan standar hidup. Metode: Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 564 orang dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 234 orang, dengan Teknik Pengumpulan Data menggunakan kuesioner, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik stratified sampling. Analisis penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menentukan besarnya koefisien regresi yang akan menunjukkan tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dan variabel Kompetensi Karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi Karyawan (X2) berpengaruh secara bersamaan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT Pos Indonesia di Batam.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan, dan Produktivitas Kerja.

## 1. Pendahuluan

Pos merupakan perusahaan layanan jasa pengiriman pertama di Indonesia. Sejarah telah mencatat nama Pos Indonesia sebagai salah satu perusahaan besar milik bangsa Indonesia. Keberadaan Pos Indonesia sejak

kelahirannya hingga saat ini bertujuan mempercepat pembangunan jaringan komunikasi antar daerah. Layanan Pos adalah layanan komunikasi tertulis dan atau surat elektronik, layanan paket, layanan logistik, layanan transaksi keuangan, dan

layanan keagenan pos untuk kepentingan umum. Sebagai layanan komunikasi, perkembangan teknologi dan informasi serta perubahan sosial ekonomi sangat berpengaruh terhadap layanan pos yang penyelenggaraannya diatur dalam Undang-undang No. 38 Tahun 2009 tentang Pos. Pada hakekatnya penyelenggaraan pos bertujuan untuk memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa dan negara, mempererat hubungan antar bangsa, melancarkan hubungan aparat pemerintah dengan masyarakat serta menghilangkan isolasi daerah terpencil.

Dengan diberlakukannya UU No. 38 tahun 2009 sebagai penyempurnaan UU No.6 Tahun 1984 tentang Pos semua badan usaha dapat melakukan kegiatan penyelenggaraan pos yang sama yaitu: 1). Layanan komunikasi tertulis dan atau surat elektronik; 2). Layanan paket; 3). Layanan logistik; 4). Layanan transaksi keuangan; dan 5). Layanan keagenan pos.

Layanan Pos jenis tertentu yang biasa disebut dengan layanan universal yang semula penyelenggaraannya ditugaskan kepada PT. Pos Indonesia saat ini dapat diselenggarakan oleh semua penyelenggara, baik PT. Pos Indonesia maupun penyelenggara pos swasta. Khusus untuk layanan surat di PT. Pos Indonesia yang masih bertahan adalah surat menyurat.

Mengelola sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan tentunya bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena sumber daya manusia sangat sulit untuk diprediksi. Tiap-tiap individu memiliki keunikan tersendiri. Mereka memiliki kebutuhan, ambisi, sikap, kehendak, tanggung jawab, serta potensi yang berbeda-beda. Untuk menyatukan banyak individu dengan karakteristik yang berbeda-beda dalam mencapai satu tujuan yang sama memerlukan peran seorang pemimpin.

Seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama pegawai, maupun antara atasan dengan bawahan. Dalam menjalankan tugas pemimpin memiliki tiga pola dasar gaya kepemimpinan yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai.

Menurut Rivai (2008: 46) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap

yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Dalam sebuah organisasi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah hal yang penting diperhatikan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu-individu di dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya.

Perilaku individu berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini tergantung dari stimulus atau hal-hal yang bisa memotivasi individu tersebut untuk berperilaku dan juga bagaimana individu tersebut mengelola menindaklanjuti stimulus tersebut. Perbedaan inilah yang memunculkan adanya perilaku yang bersifat positif dan negatif.

PT Pos Indonesia Batam adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena PT Pos Indonesia Batam sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedangkan bersifat unik karena PT Pos Indonesia Batam memiliki karakter tersendiri, tempat terselenggaranya pembudayaan kehidupan manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, PT Pos Indonesia Batam sebagai organisasi memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan PT Pos Indonesia Batam adalah keberhasilan Kepala PT Pos Indonesia Batam.

Dengan kondisi di atas maka kepemimpinan Kepala PT Pos Indonesia Batam akan sangat mempengaruhi bagaimana Pegawai bekerja. Kepemimpinan Kepala PT Pos Indonesia Batam dapat mendorong bagaimana pegawai bertindak dan melaksanakan pekerjaannya. Sehingga kepemimpinan Kepala PT Pos Indonesia Batam ini akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Suatu perusahaan beroperasi dengan memadukan antara sumber daya yang ada untuk menghasilkan produk yang dapat dipasarkan dan dapat diterima oleh

konsumen. Sumber daya tersebut bisa berupa modal, manusia, dan mesin. Apabila semua sumber daya tersebut dapat dikelola dengan baik maka akan dapat mempermudah perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara optimal. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak. Perusahaan menyediakan alat, sarana, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara Pegawai berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus.

Kompetensi pegawai adalah salah satu faktor internal yang melekat pada diri

**Tabel 1** Data Rata-rata Kompetensi Kerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Batam

Tahun	Triwulan	Rata-rata Nilai	Jumlah Pegawai	Penilai	Unsur Penilaian
2022	1	83,77	564	Semua Atasan	Kualitas Kuantitas Disiplin Penyelesaian Tugas
	2	86,45	564		
	3	85,33	564		
	4	89,01	564		
2023	1	87,78	564	Semua Atasan	Kualitas Kuantitas Disiplin Penyelesaian Tugas
	2	89,47	564		
	3	89,47	564		
	4	85,85	564		

Sumber: PT.Pos Indonesia (Persero) Batam Tahun 2012-2013

Data rata-rata kompetensi kerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Batam pada Tabel 1 dapat terlihat bahwa kompetensi kerja pegawainya secara keseluruhan mempunyai kompetensi kerja yang baik. *Range* tertinggi penghitungan kompetensi kerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Batam adalah 100, dan hampir rata-rata kompetensi kerja pegawai memiliki rata-rata nilai kompetensi kerja lebih dari 50 atau lebih dari setengah *range* tersebut, maka dapat disimpulkan kompetensi kerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Batam tergolong sangat baik.

Untuk mencapai produktivitas kerja Pegawai yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam

pegawai. Faktor internal inilah yang akan memberikan pengaruh terhadap pencapaian hasil kerja atau produktivitas kerjanya. Terdapat faktor internal yang memberikan pengaruh kepada produktivitas kerja. Kompetensi berada dalam lingkup internal pegawai.

Berdasarkan kajian empirik di lapangan ditemukan hal-hal sebagai berikut: Adanya upaya meningkatkan kompetensi pegawai oleh lembaga. Untuk memberikan dampak pada upaya peningkatan kompetensi pengelola pelayanan publik khususnya pada tingkat pegawai. Peningkatan kompetensi tersebut berkaitan dengan pengembangan keterampilan yang dimiliki, pemahaman akan teknologi dalam pendidikan dan pengetahuan mengenai pengelolaan pendidikan.

mencapai produktivitas, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Peningkatan produktivitas merupakan salah satu faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju.

Direktorat Sumber Daya Manusia di PT Pos Indonesia (Persero) Batam mempunyai 564 pegawai yang terdiri dari Sekertaris Perusahaan, Pengembangan Potensi SDM, Pengembangan SDM, General Manajer Hubungan Industrial, dan General Manajer Sarana. Tabel 1 berikut menyajikan tentang jumlah pegawai Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT Pos Indonesia (Persero) Batam.

**Tabel 2** Data Jumlah Pegawai Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Pos Indonesia (Persero) Batam

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
<b>Sub Direktorat Pengembangan SDM</b>		
1	Bagian Pelatihan	71
2	Bagian Pengembangan Budaya & Eksekutif	92
<b>Sub Direktorat Hubungan Industrial</b>		
1	Bagian Perencanaan, Organisasi, dan Pengembangan Produktivitas	102
2	Bagian Pelayanan SDM	55
<b>Sub Direktorat Sarana</b>		
1	Bagian Pengelolaan Aset	82
2	Bagian Pengadaan	98
<b>Unit Pengembangan Potensi SDM</b>		63
<b>Jumlah</b>		<b>564</b>

Sumber: SDM PT Pos Indonesia (Persero) Batam 2023

Tabel 2 memberikan informasi tentang jumlah pegawai Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT Pos Indonesia (Persero) di Batam sebanyak 564 pegawai maka pelayanan terhadap pelanggan maupun pelanggan baru akan lebih baik.

Selain dari hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai, rendahnya produktivitas pegawai juga dapat terlihat dari hasil produksi layanan jasa pos yang sering kali tidak mencapai target. Berikut penulis sajikan data mengenai realisasi dan target jasa PT Pos Indonesia Batam dua tahun terakhir:

**Tabel 3** Target dan Realisasi Produksi Jasa PT Pos Indonesia (Persero) Batam Tahun 2022-2023

No	Uraian	Tahun 2022		Presentase Realisasi 2022	Tahun 2023		Presentase Realisasi 2023
		Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Bisnis Pos Reguler	26.244	22.545	85.90%	31.370	24.853	79.22%
2	Bisnis Pos Internasional	6.087	4.435	72.86 %	6.441	4.078	63.31%
3	Bisnis Pos Ekspres	4.900	3.624	73.96%	5.881	4.138	70.36%
<b>Jumlah</b>		<b>37.231</b>	<b>30.604</b>	<b>82.20%</b>	<b>43.692</b>	<b>33.069</b>	<b>75.68%</b>

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa realisasi produksi jasa dari tahun 2022 sampai tahun 2023 sering kali tidak mencapai target yang telah ditetapkan, bahkan mengalami penurunan. Pada tahun 2022 persentase realisasi produksi jasa sebesar 82.20%, sedangkan pada tahun 2023 persentase realisasi produksinya menurun sebesar 75.68%. Hal ini disebabkan karena rendahnya produktivitas pegawai, sehingga pegawai tidak mampu untuk mencapai target yang ditetapkan.

Fenomena penurunan produktivitas tersebut jika tidak ditanggulangi tidak menutup kemungkinan masalah tersebut akan menjadi penghambat tujuan organisasi bahkan mengarah pada kehancuran organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi perlu mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas pegawainya. Dengan demikian agar produktivitas pegawainya tinggi, pemberian motivasi agar pegawainya

bergairah harus benar-benar dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Berdasarkan penjabaran diatas maka **rumusan masalah** adalah Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pos Indonesia di Kota Batam **baik secara parsial maupun secara simultan. Tujuan penelitian** adalah Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pos Indonesia di Kota Batam. **baik secara parsial maupun secara simultan.**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memberikan referensi sebagai pelengkap penelitian atau studi terdahulu khususnya yang berkaitan dengan studi mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pos Indonesia di Kota Batam. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat

memberikan manfaat kepada PT Pos Indonesia di Kota Batam untuk melihat lebih dalam faktor-faktor yang berpengaruh pada Produktivitas Kerja.

## 2. Kajian Literatur

### A. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2008: 49). Adapun sebagian besar teori kepemimpinan memfokuskan pada gaya kepemimpinan. Variabel ini sangat penting karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya untuk merealisasi visinya.

Menurut Rivai (2008: 64), Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik gaya yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Heidjrachman (2008: 217), pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain dan di dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bantuan orang lain.

Sedangkan menurut Hasibuan (2007: 170), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan berarti mempengaruhi orang-orang lain untuk mengambil tindakan, artinya seorang pemimpin harus berusaha mempengaruhi pengikutnya dengan berbagai

cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan sebuah visi. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat dipandang efektif apabila dapat membujuk para pengikutnya untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka demi keberhasilan organisasi.

Menurut Hersey dan Blanchard (2008: 114), gaya kepemimpinan terdiri dari kombinasi perilaku tugas dan perilaku hubungan. Perilaku tugas dimaksudkan sebagai kadar upaya pemimpin mengorganisasi dan menetapkan peranan anggota kelompok (pengikut); menjelaskan aktivitas setiap anggota serta kapan, dimana, dan bagaimana cara menyelesaikannya, dicirikan dengan upaya menetapkan pola organisasi, saluran komunikasi dan cara penyelesaian pekerjaan secara rinci dan jelas. Sedangkan perilaku hubungan merupakan kadar upaya pemimpin membina hubungan pribadi diantara mereka sendiri dan dengan para anggota kelompok mereka (pengikut) dengan membuka lebar saluran komunikasi dan menyediakan dukungan sosio-emosional, psikologis, dan pemudahan perilaku.

Dari penjelasan-penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah perilaku yang dilakukan dan ditunjukkan oleh seorang pemimpin di dalam bawahan juga memuat bagaimana cara pemimpin bekerja sama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas dan wewenang, bagaimana cara berkomunikasi dan berinteraksi dan bagaimana hubungan yang tercipta diantara pemimpin dan bawahannya tersebut.

### B. Kompetensi Pegawai

Menurut Wibowo (2011, 324), Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan ketrampilan dan pengetahuan tersebut dalam

situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut Sudarmanto (2009: 87) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan terperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, ketrampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Dengan demikian, seorang pelaksana yang unggul adalah mereka yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi, dengan frekuensi lebih tinggi, dan dengan hasil yang lebih baik daripada pelaksana biasa atau rata-rata. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direfrensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Lebih lanjut menurut Thoha (2008: 3) Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional (*Technical/ Functional Competency*) atau dapat juga disebut dengan istilah *Hard Skills/Hard Competency* (kompetensi keras). Kompetensi jenis ini bermula dan berkembang di Inggris dan banyak digunakan di Negara-negara Eropa dan di Negara-negara Commonwealth. Kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau

dicapai oleh si pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik.

Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Perilaku (*Behavioural Competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah Kompetensi Lunak (*Soft skills/Soft competency*). Perlu diketahui di sini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan (*action*) sehingga kompetensi perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang memeragakannya dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya kompetensi menurut Ruky (2006: 104) adalah “*Un underlying characteristic of an individual that is casually realated to cretarion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*” atau karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup aman dalam diri manusia.

Mangkunegara (2009: 113) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Sedarmayanti (2009: 126) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *oustanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku.

Memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Proses rekrutmen dan seleksi diarahkan untuk mencari orang yang mendekati kompetensinya, demikian pula halnya untuk pengembangan kinerja dan karir pegawai. Setiap kali diadakan uji kompetensi (*assessment*) untuk mencocokkan apakah pegawai bisa memenuhi model

kompetensinya atau tidak. Bila terjadi kekurangan maka pegawai tersebut harus dilatih dan dibina lebih lanjut. Kelalaian atau mengabaikan pelatihan bisa berakibat pegawai menjadi tidak kompeten sehingga kinerja tidak maksimal.

Kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia memainkan peran kritical dan esensial karena di satu sisi merupakan *Human capital* dan *Active agent* bagi pengembangan suatu organisasi, di sisi lain merupakan faktor determinan kapabilitas yang merupakan sekumpulan keahlian dan keterampilan dalam mengkoordinasikan dan mengintegrasikan serangkaian sumber daya yang ada dalam suatu sistem organisasi sehingga menghasilkan serangkaian kompetensi yang akan membentuk kompetensi inti (*core competency*).

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

### C. Produktivitas Kerja

Menurut Wibowo (2011: 109) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas dapat dilakukan lebih banyak keluaran atau *output* yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Produktivitas sering diukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi, masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia. Produktivitas suatu kegiatan meningkatkan apabila pengembangan program memberikan hasil tambahan sebagai produk sampingan atau *by-produk*. Misalnya penataan ruang pemukiman, di samping dapat menambah jumlah rumah yang dapat dibangun, tersedia fasilitas sosial yang memungkinkan warga perumahan melakukan interaksi sosial sehingga terjadi hasil sosial yang lebih baik. Pendapat lain mengemukakan bahwa suatu organisasi dikatakan produktif apabila mencapai tujuannya dan hal itu terjadi dengan mengubah masukan menjadi keluaran dengan biaya rendah. Produktivitas

merupakan ukuran kinerja termasuk efektivitas dan efisiensi (Wibowo, 2011: 110).

Efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan. Sementara itu, efisiensi adalah rasio keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapainya. Sebagai contoh, sebuah rumah sakit dikatakan efektif apabila sukses memenuhi kebutuhan pelanggan. Dikatakan efisien apabila dapat melakukannya dengan biaya lebih rendah. Jika manajer rumah sakit memperoleh keluaran lebih tinggi dari stafnya yang ada dengan mengurangi jumlah rata-rata hari seorang pasien terikat ditempat tidur atau dengan meningkatkan jumlah kontak staf-pasien per hari. Dapat dikatakan bahwa rumah sakit telah mendapatkan keuntungan efisiensi produktif (Wibowo, 2011: 110).

Deskripsi lain tentang produktivitas adalah sebagai rasio keluaran barang dan jasa dibagi masukan atau sumber daya yang dipergunakan untuk memproduksi barang dan jasa tersebut. Seperti rasio lainnya dapat diperbaiki dengan meningkatkan keluaran, menurunkan masukan atau keduanya.

Observasi menunjukkan bahwa kedua pendekatan tersebut masih cocok, tetapi kecenderungan saat ini diarahkan pada penggunaan yang lebih baik dari potensi yang tersedia melalui sumber daya manusia. Dalam semua tindakan dan teknik untuk memperbaiki produktivitas tergantung pada manajemen perilaku organisasi. Akhirnya, sampai pada premis dasar bahwa interaksi antara pemimpin dan pengikut merupakan faktor penting dalam efektivitas organisasi.

Produktivitas menunjukkan hubungan antara keluaran yang ditimbulkan oleh sistem produksi atau jasa dan masukan yang disediakan untuk menciptakan keluaran tersebut. Penggunaan sumber daya (tenaga kerja, kapital, tanah, bahan, energi, informasi) secara efisien dalam produksi berbagai barang dan jasa. Produktivitas juga dapat dilihat dari hubungan antara hasil dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan, sistem tersebut semakin produktif.

Produktivitas dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda, tetapi konsep dasarnya selalu merupakan hubungan antara kuantitas dengan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan untuk menghasilkan. Ukuran produktivitas parsial diperoleh dengan membagi keluaran total organisasi dengan masukan tunggal.

Keluaran dibagi pekerja, keluaran dibagi bahan-bahan, keluaran dibagi modal, atau

keluaran dibagi energy. Ukuran produktivitas parsial berguna, tetapi mempunyai keterbatasan, yaitu satu ukuran parsial dapat diperbaiki atas beban lainnya. Hal ini dikatakan sebagai pengaruh substitusi, pembangunan peralatan yang menghemat tenaga kerja, sebagai hasilnya adalah meningkatkan produktivitas tenaga kerja, tetapi produktivitas kapital akan turun.

Produktivitas merupakan gagasan sentral bahwa orang lain suatu Negara perlu menyerap dan merangkul untuk mengembangkan kapasitas untuk kemajuan, tanpa memerhatikan produktivitas, kondisi kemiskinan, in-efisiensi, dan kembaziran sumber daya nasional akan berlangsung. Tanpa kepercayaan akan produktivitas, pendidikan lebih baik hanya akan meningkatkan keinginan meningkatkan status pribadi.

Ekspatriat sering menemukan beberapa manajer lokal tidak memahami gagasan produktivitas. Bagi yang sudah menjalankan, bahkan menghadapi kesulitan dalam mengomunikasikan kepada supervisor dan pekerja. Manajer lokal dan pekerja memandang produktivitas dalam pengertian produksi. Sebaliknya, publisitas secara ekstensif dan pendidikan ditunjukan pada produktivitas akan menghasilkan quality product yang memuaskan pelanggan. Manajer lokal sering mengabaikan metode rasional dalam mengatasi masalah dan pengambilan keputusan. Mereka cenderung memperlakukan manajemen sebagai personal art, memecahkan masalah secara subjektif tanpa perhatian cukup apakah keputusannya akan memberikan hasil yang diinginkan (Wibowo, 2011: 111-113).

Sedarmayanti (2009: 57) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukkan dalam satuan waktu tertentu. Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara apa yang dihasilkan (*output*) dan masukkan (*input*). Secara khusus produktivitas dapat diartikan kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang meliputi peningkatan efisiensi dan

kecepatan mengasilkan suatu produk yang merupakan hasil gabungan efektifitas, efisiensi dan keekonomian.

Sedangkan menurut Ardana, dkk (2012: 270) menyatakan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

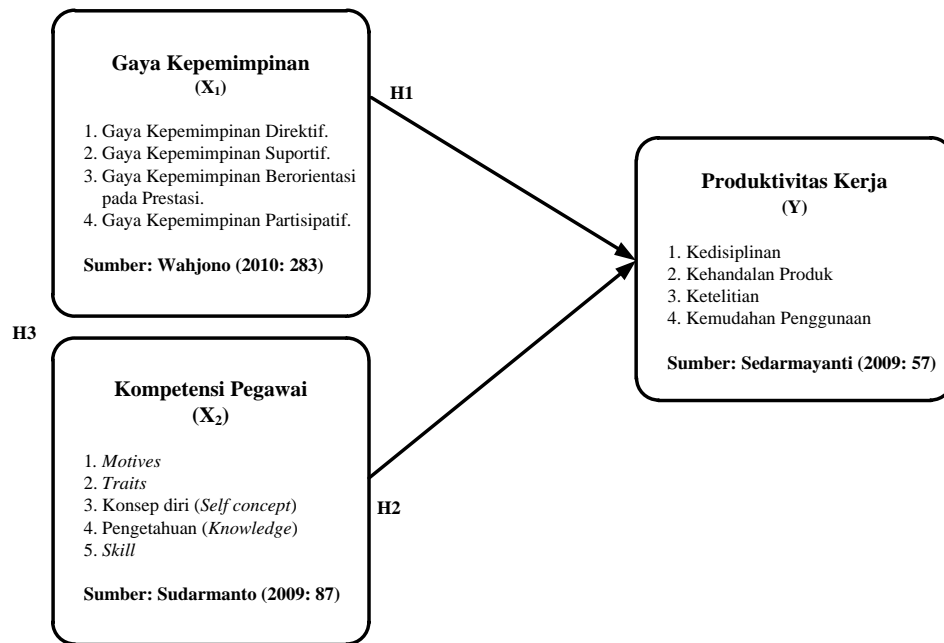
Pengukuran dimensi dan indikator Produktivitas menurut Sedarmayanti (2009: 57). Pengukuran merupakan bagian integral dari proses manajemen produktivitas. Apabila produktivitas diintegrasikan kedalam budaya organisasi, monitoring progress yang memberikan umpan balik, menetapkan sasaran yang dapat dihitung, dan mengevaluasi kinerja manajerial merupakan suatu keharusan. Pengukuran produktivitas organisasi secara eksplisit menghubungkan produktivitas pada sasaran strategi lainnya. Perbaikan produktivitas merupakan merupakan alat utama untuk mencapai pertumbuhan *market share*.

Adanya sistem pengukuran produktivitas yang dapat diandalkan memungkinkan organisasi mempertajam rencana strategisnya melalui penciptaan tingkat perbaikan produktivitas yang ditargetkan dihubungkan pada pencapaian sasaran strategis spesifik. Pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi penguatan yang sangat berharga yaitu sebagai berikut:

- a) Kedisiplinan
- b) Kehandalan Produk
- c) Ketelitian
- d) Kemudahan Penggunaan.

Berdasarkan kajian teori di atas, kerangka berpikir dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pos Indonesia di Kota Batam. Dengan adanya Gaya Kepemimpinan dan motivasi ini, diharapkan ikut mendorong peningkatan Produktivitas Kerja. Sebagai gambaran menyusun penelitian ini maka diperlukan adanya sebuah kerangka pemikiran terperinci, agar pemecahan masalah ini dapat terarah. Secara sistematis kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar berikut ini:





**Gambar 1** Kerangka berfikir penelitian

Dari kerangka berfikir maka **Hipotesisnya** adalah bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Pegawai

Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pos Indonesia di Kota Batam **baik secara Parsial maupun secara Simultan**.

### 3. Metode Penelitian

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2013: 23) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Desain penelitian korelasi menurut Kountur (2007: 111) penelitian yang melihat hubungan antara variabel. Dua atau lebih variabel diteliti untuk melihat hubungan yang terjadi antara mereka tanpa mencoba untuk mengubah atau mengadakan perlakuan terhadap variabel tersebut. Penelitian korelasi digunakan untuk (1) memahami tingkah laku, apa itu tingkah laku manusia atau makhluk hidup lainnya, atau bisa saja tingkah laku benda yang merupakan objek penelitian, dapat dilakukan dengan melihat apakah variabel tertentu pada objek yang akan diteliti tersebut berhubungan dengan variabel tertentu lainnya. (2) membuat prediksi tentang kemungkinan yang akan terjadi. Apabila ada hubungannya antara dua variabel, hal itu berarti jika variabel yang satu diketahui maka kita dapat membuat prediksi apa yang akan terjadi pada variabel lain.. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur Gaya

Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi Pegawai (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Objek Penelitian adalah Pegawai PT Pos Indonesia di Kota Batam, unit analisis Pegawai PT Pos Indonesia di Kota Batam. Adapun data primer dimana menurut Nazir (2011: 50) "data primer merupakan sumber-sumber dasar yang merupakan bukti atau saksi utama dari kejadian yang lalu", diperoleh dari Pegawai PT Pos Indonesia di Kota Batam sedangkan data sekunder dimana menurut Nazir (2011: 50) "data sekunder merupakan catatan tentang adanya suatu peristiwa ataupun catatan-catatan yang jaraknya telah jauh dari sumber orisinal", diperoleh dari PT Pos Indonesia di Kota Batam.

Metode penelitian ini menggunakan metode verifikatif atau kausalitas. Populasinya berjumlah 564 Orang dengan sampel 234 orang. Objek Penelitian PT Pos Indonesia di Kota Batam dengan unit analisis Pegawai PT Pos Indonesia di Kota Batam. Data di peroleh dengan menggunakan kuesioner dan menginterview staf dan pimpinan PT Pos Indonesia di Kota Batam.

Hasil penelitian merupakan ringkasan dari informasi yang diperoleh dari data dan disajikan dari bentuk uji t dan uji f.

**Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	<b>3.818</b>	1.072	
	Gaya Kepemimpinan	<b>.247</b>	.046	.581
	Kompetensi Pegawai	<b>.221</b>	.090	.266

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sesuai dari hasil penelitian pada Tabel 5 di atas, didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 3.818 + 0.247.X_1 + 0.221.X_2 + \varepsilon$$

Persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

$\alpha = 3.818$  artinya jika nilai Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Pegawai sama dengan nol, maka nilai profitabilitas sebesar 3.818.

$b_1 =$  Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.247 artinya jika Arus Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan 1 kali, maka Produktivitas Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.247 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai koefisien positif artinya terjadi hubungan positif dan memiliki arah

yang sama antara Gaya Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja.

$b_2 =$  Koefisien regresi variabel Kompetensi Pegawai sebesar 0.221 artinya jika Kompetensi Pegawai mengalami peningkatan 1 kali, maka profitabilitas akan mengalami penurunan sebesar 0.221 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai koefisien positif artinya terjadi hubungan positif dan memiliki arah berlawanan antara Kompetensi Pegawai dan Produktivitas Kerja.

a). Hasil Uji t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel dependen atau terikat (Y).

**Tabel 4 Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.818	1.072		<b>3.562</b>	<b>.000</b>
	Gaya Kepemimpinan	.247	.046	.581	<b>5.354</b>	<b>.000</b>
	Kompetensi Pegawai	.221	.090	.266	<b>2.452</b>	<b>.015</b>

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil dari Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa  $T_{hitung}$  yang diperoleh untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar **5.354** terhadap Produktivitas Kerja (Y) dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan  $T_{hitung} = 5.354 > T_{Tabel} = 1.65148$  atau signifikan kecil dari 0,05, maka sesuai dengan Hipotesis 1, hasil penelitian menunjukkan  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT Pos Indonesia di Kota Batam. Pada gambar 4.10 dapat dilihat uji statistik t ( $X_1$  dan Y).

Dan  $T_{hitung}$  yang diperoleh untuk variabel Kompetensi Pegawai ( $X_2$ ) sebesar **2.452** terhadap Produktivitas Kerja (Y) dan signifikan sebesar 0,015. Hal ini menunjukkan  $T_{hitung} = 2.452 > T_{Tabel} = 1.65148$  atau signifikan kecil dari 0,05, maka sesuai dengan Hipotesis 2, hasil penelitian menunjukkan  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima yaitu Kompetensi Pegawai ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT Pos Indonesia di Kota Batam. Pada gambar 4.10 dapat dilihat hasil uji statistik t ( $X_2$  dan Y).

**Tabel 5 Uji F ANOVA<sup>b</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14968.280	2	7484.140	<b>550.728</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	1834.589	135	13.590		
	Total	16802.870	137			

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Gaya Kepemimpinan  
 b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel Uji F diatas diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan secara simultan Kompetensi Pegawai dan Gaya Kepemimpinan, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian ini, maka dapat penulis simpulkan kedalam Overall penelitian, variabel yang berhubungan secara parsial dan secara simultan seperti Tabel 7 dibawah ini:

**Tabel 7. Hasil Penelitian**

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Koefisien (Standardized)	T / F Value	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja secara parsial	0.247 $R^2 = 0,697$	$T_{hitung} = 5.354 > T_{Tabel} = 1.65148$	Signifikan (Hipotesis 1 Diterima)
2	Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja secara parsial	0.221 $R^2 = 0,697$	$T_{hitung} = 2.452 > T_{Tabel} = 1.65148$	Signifikan (Hipotesis 2 Diterima)
3	Gaya Kepemimpinan, dan Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja secara simultan	3.818 $R^2 = 0,697$	$F_{hitung} = 268.899 > F_{Tabel} = 3.03$	Signifikan (Hipotesis 3 Diterima)

Hasil Penelitian adalah bahwa Gaya Kepemimpinan secara pasial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Kompetensi Pegawai secara pasial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pos Indonesia di

Kota Batam. Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Pegawai secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pos Indonesia di Kota Batam.

**5. Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai PT. Pos Indonesia di Kota Batam untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja, peneliti mencoba membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya, sebagai berikut:

- a) Secara umum gambaran gaya kepemimpinan pada PT. Pos Indonesia di Kota Batam yang meliputi gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya

- kepemimpinan berorientasi pada prestasi dan gaya kepemimpinan partisipatif dinilai sudah baik oleh responden. dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan pada PT. Pos Indonesia di Kota Batam adalah gaya kepemimpinan partisipatif, hal tersebut dilihat dari jawabannya yang mayoritas menyetujui gaya kepemimpinan partisipatif.  
 b) Gambaran kompetensi pegawai PT. Pos Indonesia di Kota Batam yang terdiri dari kompetensi *behavioural* (perilaku) dan kompetensi pembeda technical (teknik) pada kategori tinggi. Dilihat dari skor tertinggi terdapat pada indikator

hubungan berkomunikasi dengan atasan maka dapat dikatakan bahwa pegawai sudah cukup baik dalam berkomunikasi dalam pekerjaannya, dan dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai PT. Pos Indonesia di Kota Batam cenderung mengacu pada kompetensi *behavioural* (perilaku).

- c) Gambaran tingkat produktivitas kerja pegawai PT. Pos Indonesia yang meliputi ciri-ciri umum pegawai yang produktif yaitu cerdas dan mampu belajar dengan cepat, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas, selalu mencari perbaikan, dianggap bernilai oleh pengawasnya, memiliki catatan yang berhasil, dan selalu meningkatkan diri dinilai tinggi dalam penelitian ini.

#### Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan implikasi penelitian, maka direkomendasikan:

- a) Gaya Kepemimpinan yang dijalankan pada PT Pos Indonesia di Kota Batam berada pada kategori baik, hal ini sebaiknya dipertahankan dan untuk meningkatkannya sebaiknya pemimpin dapat berperilaku sebagai pemimpin yang dalam kepemimpinannya dapat memotivasi, sebab masih terdapat masalah pada perusahaan mengenai pimpinan yang selalu mengambil keputusan sendiri tanpa mengikutsertakan pegawai. Sebaiknya pemimpin mengikutsertakan pegawai dalam mengambil suatu keputusan yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri sehingga terjadi sinkronisasi dan sejalan dengan aturan perusahaan.
- b) Kompetensi pegawai pada PT Pos Indonesia Batam pada umumnya sudah baik. Untuk instansi pemerintah ini perlu memperhatikan lagi hal-hal yang mendorong terciptanya kompetensi pegawai yang baik serta dapat mempertahankan dan mengembangkan kompetensi yang ada pada para pegawai. Perlu diperhatikan juga supaya para pegawai diberikan dorongan atau pengarahan agar terus bersemangat bekerja, mempunyai inisiatif dalam bekerja dan mau belajar terus guna menambah ilmu pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya. Pimpinan harus terus memberikan pengarahan dan dorongan kepada para pegawai guna mempertahankan dan menciptakan kompetensi pegawai yang lebih baik lagi.

- c) Produktivitas kerja pegawai pada PT Pos Indonesia Batam pada umumnya sudah baik. Untuk perusahaan ini perlu memperhatikan lagi hal-hal yang mendorong terciptanya produktivitas kerja yang lebih baik. Seperti memberikan pengarahan kepada pegawai agar jika pimpinan sedang tidak ada ditempat pegawai berinisiatif untuk mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan apa yang dapat dikerjakan tanpa menunggu instruksi dari pimpinan. Suatu perusahaan harus beroptimis agar tetap mempertahankan produktivitas kerja para pegawai bahkan meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan para pegawai guna menciptakan produktivitas kerja perusahaan yang baik.

#### Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan dorongan dalam melakukan penelitian ini. Penghargaan dan ucapan terima kasih kepada LPPM Universitas Putera Batam yang telah mendanai penelitian ini Sehingga memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data sesuai dengan data yang peneliti butuhkan.

#### Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi. Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Abdurahman dan Muhidin. (2007). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ardana dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Atmodiwirio dkk. (2011), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Semarang: CV. Adhi Waskita.
- Darmadi, Hamid. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Eales, Rupert dan White. (2010). *How to be better leader*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heidjrachman, Ranupandojo. (2008). *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Yogyakarta.
- Hersey and Blanchard. (2008). *Human Resources Management*, Thomson Learning.
- Handoko (2008). *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, Malayu S. P.. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Mas Agung.
- Hasan, Iqbal. (2009). *Analisis Data Penelitian Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kountur, Ronny. (2007). *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Edisi Revisi. Jakarta: PPM.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martono, Nanang. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (Edisi Revisi)*. Jakarta: Preneda Media Group.
- Nazir, Moh. (2014). *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal (2008). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Achmad S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.
- Siagian, Sondang. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif kualitatif Dan R&D*, Cetakan Kesembilan Belas. Bandung: Alfa Beta.
- Sarwono, Jonathan dan Martadiredja, Tutty. (2008). *Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sarwono, Jonathan. (2009). *Statistik Itu Mudah, Panduan Lengkap Untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Thoha (2008). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Timpe. (2011). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, Cetakan Kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Undang-Undang No. 38 tahun (2009) sebagai penyempurnaan Undang-Undang No.6 Tahun 1984 tentang Pos semua badan usaha dapat melakukan kegiatan penyelenggaraan pos yang sama.
- Umar, Husein. (2011). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Wibowo. (2011) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahjono, Imam Sentot. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo, Agung Edy. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.