

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT POS
REGIONAL 1 MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

ALWI MUHAMMAD ADAM
1805160649

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 11 November 2022, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ALWI MUHAMMAD ADAM
N P M : 1805160649
Program Studi : MANAJMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS REGION I MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN-HSB, S.E., M.Si.)

(DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M.)

Pembimbing

(M. TAUFIK LESMANA, S.E., M.Si.)

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

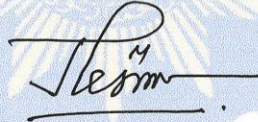
Skrripsi ini disusun oleh :

Nama : ALWI MUHAMMAD ADAM
NPM : 1805160649
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS REGION I MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi.

Medan, 2022

Dosen Pembimbing Skripsi,



(M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M)

Diketahui/Disetujui Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**



(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**



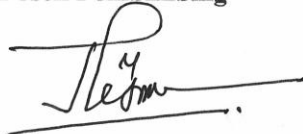
(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ALWI MUHAMMAD ADAM
 NPM : 1805160649
 Dosen Pembimbing : M. TAUFIK LESMANA, SP.,MM
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS REGION I MEDAN

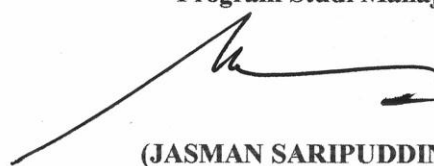
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab1			
Bab2			
Bab3	- Perbaiki hasil uji Reliabilitas	19/10/22	JP
Bab 4	- Perbaiki uji hipotesis - Perbaiki penulisan	19/10/22	JP
Bab 5			
Daftar Pustaka	Perbaik Daftar Pustaka	19/10/22	JP.
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang Meja Hijau	26/10/22	JP.

Dosen Pembimbing



(M. TAUFIK LESMANA, SP., MM.)

Medan, 2022
 Diketahui/Disetujui Ketua
 Program Studi Manajemen



(JASMAN SARIPUDDIN HSB., SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ALWI MUHAMMAD ADAM
NPM : 1805160649
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos regional 1 Medan

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, November 2022

Yang membuat pernyataan



ALWI MUHAMMAD ADAM

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. POS REGIONAL I MEDAN

ALWI MUHAMMAD ADAM

Program Studi Manajemen

Email: Madam251199@gmail.com

Kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam kasus ini kepemimpinan dan motivasi di Pt. Pos Region I Medan sudah tergolong baik dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Permasalahan penelitian ini adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pt. Pos Region I Medan secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini adalah hanya pegawai Pt. Pos Region I Medan yaitu 59 pegawai. Teknik pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan teknik probability sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis uji parsial (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) Variabel Motivasi (X2) dan uji simultan (uji F) Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan; (2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan; (3) Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Simpulan penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial dan simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Saran yang dapat diberikan pegawai harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik serta para pimpinan agar memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada pegawai.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

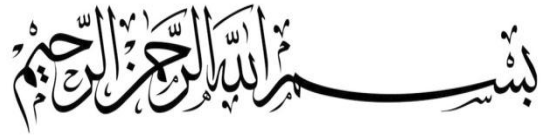
THE EFFECT OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE MEDAN PT. POS REGIONAL I STAFF.

ALWI MUHAMMAD ADAM
Program Studi Manajemen
Email: Madam251199@gmail.com

Leadership and motivation are factors that can affect employee performance. In this case, the leadership and motivation at Pt. Pos Region I Medan are good and have an effect on employee performance. The problem of this research is whether the influence of leadership and motivation on employee performance at Pt. Pos Region I Medan partially or simultaneously. The purpose of this study was to determine whether there is an influence of leadership and motivation on employee performance partially and simultaneously. The population of this research is only employees of Pt. Pos Region I Medan, namely 59 employees. This sampling technique uses probability sampling techniques. The data collected were analyzed using multiple linear regression analysis with partial test hypothesis testing (t test) Leadership variable (X1) Motivation Variable (X2) and simultaneous test (F test) The findings of this study indicate that: (1) The influence of leadership on employee performance is positive and significant; (2) The effect of motivation on employee performance is positive and significant; (3) The influence of leadership and motivation on employee performance is positive and significant. The conclusion of this research is that there is a partial and simultaneous influence of leadership and motivation on employee performance. Suggestions that can be given by employees must continue to improve the quality of their work properly and leaders to provide higher motivation to employees.

Keywords: Leadership, Motivation and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahil'alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan Skripsi. Skripsi ini yang dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul :**“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. POS Regionanl 1 Medan.**

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis didalam penyelesaian Skripsi ini, namun penulis berusaha semaksimal mungkin untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam membuat Skripsi.

Dalam penulisan Skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak terkait, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat kesehatan kepada penulis baik dalam pelaksanaan pembuatan Skripsi ini selesai.
2. Ayahanda tercinta Nazmi Husain dan Ibunda Nurhayati selaku orang tua yang selama ini melahirkan dan membesarkan penulis dengan kasih sayang yang tiada batas, doa dan semangat tiada hentinya, serta membantu dan memberikan

dukungan materi dan moril kepada penulis mengikuti seluruh pendidikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.

3. dr. Ricky Ramadhan Husain, Dini Hariyati Adam, S, S.i, M, S.i, drg Beni Arby Adam dan Putri Maulia Adam S, H. selaku saudara.
4. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Siselaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jasman Sarifuddin, SE., M.Si, selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Dr. Jufrizen, SE.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Muhammad M. Taufik Lesmana, SP., MM. selaku Pembimbing yang telah rela mengorbankan waktu membimbing, mengarahkan dan membina sehingga dapat tersusunnya Skripsi ini.
11. Seluruh Dosen, Pegawai beserta Staff Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
12. Teman istimewa Jelika Taruli Gultom yang selalu mendoakan, mendukung dan memberikan semangat yang tiada henti kepada penulis.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca, khususnya rekan-rekan mahasiswa lainnya yang mengikuti perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Oktober 2022
penulis

Alwi Muhammad Adam
Npm: 1805160649

2.1.3.3.	Tujuan Dan Manfaat Motivasi	20
2.1.3.4.	Indikator Motivasi.....	21
2.2.	Kerangka Konseptual	21
2.3.	Hipotesis	25
BAB 3	METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1.	Pendekatan Penelitian	26
3.2.	Defenisi Operasional Variabel	26
3.2.1.	Kinerja (Y)	26
3.2.2.	Kepemimpinan (X1).....	27
3.2.3.	Motivasi (X2)	27
3.3.	Tempat Dan Waktu Penelitian	28
3.3.1.	Tempat Penelitian.....	28
3.3.2.	Waktu Penelitian	29
3.4.	Teknik Pengambilan Sampel	29
3.4.1.	Populasi	29
3.4.2.	Sampel.....	30
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	31
3.5.1.	Dokumentasi.....	31
3.5.2.	Kuisisioner	31
3.6.	Teknik Analisis Data.....	34
3.6.1.	Analisis Regresi Berganda	35
3.6.2.	Uji Asumsi Klasik	35
3.6.2.1.	Uji Normalitas	35
3.6.2.2.	Uji Multikolinearitas	35
3.6.2.3.	Uji Hetereskedastisitas	36
3.7.	Pengujian Hipotesis.....	36
3.7.1.	Uji Parsial (T)	37
3.7.2.	Uji Simultan (F).....	38
3.7.3.	Koefisien Determinasi	40
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1	Hasil Penelitian.....	41
4.1.1	Identitas Responden.....	41
4.1.2	Distribusi Jawaban Responden	42
4.1.3	Uji Asumsi Klasik	48

4.1.4	Analisi Regresi Berganda	51
4.1.5	Uji Hipotesis	52
4.1.6	Koefisien Determinasi	54
4.2	Pembahasan	55
BAB 5	PENUTUP	56
5.1	Kesimpulan.....	56
5.2	Saran	56
5.3	Keterbatasan Penelitian	59
DAFTAR PUSTAKA		60
Lampiran.....		64

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	26
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan	27
Tabel 3.3 Indikator Motivasi	28
Tabel 3.4 Rencana Kegiatan	29
Tabel 3.5 Daftar Pegawai Kantor Pos	30
Tabel 3.6 Skala Likert	32
Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Kinerja.....	33
Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	33
Tabel 3.9 Uji Validitas Variabel Motivasi	33
Tabel 3.10 Uji Reliabilitas	34
Tabel 4.1 Skala Likert	42
Tabel 4.2 Jenis Kelamin	42
Tabel 4.3 Usia Responden.....	43
Tabel 4.4 Pendapatan Responden.....	43
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai	44
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel Kepemimpinan.....	45
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi	47
Tabel 4.8 Coefficients Multikolinieritas	51
Tabel 4.9 Coefficients ^a	53
Tabel 4.10 Coefficients Uji T ^a	54
Tabel 4.11 Anova ^a	55
Tabel 4.12 Model Summary ^b	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	22
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	23
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	24
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis T.	38
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F	39
Gambar 4.1 Histogram Normalitas	49
Gambar 4.2 P-Plot	50
Gambar 4.2 Scatterplot.....	52
Gambar 4.4 Uji T Kepemimpinan.....	54
Gambar 4.5 Uji T Motivasi	55
Gambar 4.6 Uji F	56

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dalam skala besar maupun skala kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Suatu instansi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Faktor yang mempengaruhi untuk mencapai hasil kerja yang baik dari pegawai adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati pada pegawai atau bawahannya sehingga bisa mencapai kinerja yang baik agar supaya tujuan perusahaan dapat tercapai (Inaray et al., 2016).

Kinerja karyawan merupakan fondasi bagi suatu perusahaan. Kinerja berasal dari kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Definisi kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono, 2012)

Kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Dan batasan terkait dengan konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. Hal ini berarti bahwa

performance adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika (Afandi, 2016).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. (Sutarto, 2016) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Blancard dan hersey dalam (Sutrisno, 2009) mengemukakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pada penelitian terdahulu juga telah mengkaji bagaimana hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai, kesimpulan pada penelitian tersebut diperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Inaray et al., 2016),(Astuti & Prayogi, (2018).

Kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain, Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut.

(Sutarto, 2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. seorang pemimpin yang berhasil mengusahakan karyawannya untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik. akan bergantung dengan kemampuannya dalam menyesuaikan gaya gaya kepemimpinannya pada situasi kerja yang dihadapinya (Sriwidadi & Charlie, 2011).

Faktor ke dua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang baik (Sunyoto, 2015). (Hamzah, 2011) mengemukakan Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku. Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019a); (Astuti & Suhendri, 2019).

Berdasarkan survey pendahuluan yang telah dilakukan oleh penulis masih terdapat permasalahan pada Pt. Pos Indonesia Regional I Medan Sumatera Utara diantaranya pimpinan yang terlalu sering bertugas diluar kantor, adanya tugas yang tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan, dan masih adanya karyawan yang terlambat bahkan tidak hadir dikarenakan kurangnya motivasi didalam diri karyawan. mereka dapat bekerja dengan baik antar bidangnya dan tidak ada

keegoisan ataupun keinginan untuk terlihat lebih baik diantara bidang – bidang lainnya. Bahkan dalam kasus penulis untuk meminta ijin riset disana antar kepala bidang dapat bekerja sama dengan baik dalam menerima dan membantu seorang mahasiswa yang akan melakukan penelitian dikantor mereka, padahal mereka tahu bahwa pada umumnya seorang mahasiswa melakukan penelitian hanya untuk mencari kelemahan atau kekurangan pada kantor atau objek yang akan diteliti sebab lebih mudah dan lebih banyak referensi yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu, namun walau demikian para ketua bidang yang ada masih bisa bekerjasama dengan baik dan sangat berantusias dalam menyambut penulis sebagai mahasiswa yang akan melakukan penelitian disana. Hal ini disebabkan seringnya pemimpin melakukan tugas diluar kantor sehingga para karyawan hanya mengacu pada kepala bidang atau divisinya masing-masing, dan karena ini dapat diketahui bahwa para karyawan dapat menikmati waktu luang atau santainya dengan bercerita dan mengobrol bahkan dengan divisi yang berbeda.

Namun keberhasilan dalam mencapai misi atau tujuan organisasi tidak bisa hanya berdasarkan kinerja saja, akan tetapi harus ada keselarasan antara para pegawai atau karyawan yang ada didalamnya sehingga sangat dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat mengatur atau membuat kerja sama antar pegawai menjadi sangat baik dan mampu menyelesaikan misi dan tujuan diwaktu yang sudah ditentukan. Memang salah satu pegawai menyatakan bahwa mereka pernah tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan namun hal ini cukup jarang terjadi, hal ini ditandai oleh tingginya reputasi kantor pos diindonesia dan juga medan, bukan hanya itu disaat masyarakat beralih dengan hal yang praktis dengan kecanggihan teknologi yang ada seperti e-money atau uang elektronik

kantor pos tidak mau kalah dalam persaingan yang ada dan mengeluarkan pospay sebagai buah pikir mereka untuk bersaing.

adanya karyawan yang datang terlambat bahkan tidak hadir sama sekali yang menandakan kurangnya dorongan dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan pada dirinya sehingga terjadi hal dimana para karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian yang telah dikutip, penulis akan membahas dorongan secara eksternal yang dapat membangkitkan pegawai untuk bertindak mendorong para pegawai dalam mencapai tujuan tertentu, sebab penulis disini hanya mahasiswa manajemen dan bukan pshycology yang dapat menelusuri kedalam diri para pegawai sehingga hanya dapat membahas faktor eksternalnya seperti benefit yang didapat para pegawai.

Berdasarkan uraian diatas , bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai keterkaitan satu sama lain yang memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang gaya kepemimpinan, dan motivasi dalam memberikan masukan terhadap kinerjapegawai. Untuk itu penulis menetapkan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pos Divisi Regional 1 Medan”,

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil penelitian tersebut permasalahan – permasalahan yang berkaitan dengan yang penulis identifikasi, sebagai berikut :

1. Besarnya pengaruh atasan dalam merubah atau mempengaruhi karyawan, hal ini ditandai oleh jarangya pimpinan bertugas didalam kantor.

2. Kurangnya pengaruh motivasi dalam diri pekerja yang ditandai oleh banyaknya banyaknya pegawai yang datang terlambat atau bahkan tidak hadir sama sekali..
3. Menurunnya kinerja karyawan yang ditandai dengan masih ada tugas yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka penulis membatasi masalah pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai PT. Pos regional 1 Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini , maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Regional 1 Medan?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Regional 1 Medan?
- c. Apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Regional 1 Medan?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

A. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yang ingin dicapai peneliti adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Regional 1 Medan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Regional 1 Medan?

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Regional 1 Medan?

B. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis, dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dalam tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. POS Regional I Medan penelitian ini juga untuk mengembangkan penelitian terdahulu.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang baik bagi perusahaan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki gaya kepemimpinan dari pimpinan serta meningkatkan motivasi kerja.

- b) Bagi Karyawan

Hasil ini dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk memperbaiki serta meningkatkan motivasinya dalam melaksanakan pekerjaan supaya kinerjanya meningkat

- c) Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan maupun tambahan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya jika tertarik.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan seseuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika (Afandi, 2016)

Kinerja merupakan suatu gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Kinerja adalah hasil kerja dalam periode tertentu baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Hamid, 2016).

Selain itu pendapat lain tentang kinerja adalah hasil ataupun tingkatan keberhasilan seseorang secara totalitas sepanjang periode tertentu dalam melakukan tugas dibanding dengan bermacam mungkin, semacam standar hasil kerja, sasaran, ataupun target tertentu ataupun kinerja yang sudah ditetapkan terlebih dahulu sudah disepakati bersama (Astuti, R., & Prayogi, 2018).

Menurut (Wibowo, 2010) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana

organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, pada kinerja seseorang yang perlu diperhatikan adalah adanya suatu kegiatan yang telah dilaksanakan. Agar hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai sesuai dengan mutu yang diinginkan, waktu yang ditentukan, maka penilaian kinerja pegawai mutlak diperlukan oleh setiap organisasi.

Dari berbagai uraian tentang kinerja pegawai yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan organisasi.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Faktor-faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan (Sutrisno, 2014).

Selain itu terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1). Kemampuan dan keahlian

- 2). Pengetahuan
- 3). Kepribadian
- 4). Motivasi kerja
- 5). Kepemimpinan
- 6). Lingkungan kerja
- 7). Kompensasi

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

- 3) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

- 4) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya

atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

6) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana,serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

7) Kompensasi

Kompensasi merupakan upah yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja,serta hasil kerja karyawan (Kasmir, 2016)

Menurut (Sulaksono,2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Sikap mental
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Tingkat penghasilan
- 5) Kepemimpinan
- 6) Komunikasi
- 7) Kedisiplinan
- 8) Sarana dan prasarana

2.1.1.3. Tujuan Kinerja

Pelaksanaan penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawan. Hal ini disebabkan tidak tahu dasar untuk menentukan jumlah atau ukuran yang diberikan (Kasmir, 2016).

Menurut (Rivai, 2010) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* terkadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat

dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Indikator ini dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati (Saripuddin, 2017a). Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada rettospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Menurut (Mathis & Jackson, 2013) indicator untuk mengukur kinerja karyawan secara individualisme indikator, yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerjasama

Menurut (Afandi, 2016) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Berdasarkan definisi di atas dapat kita lihat bahwasanya kinerja karyawan ini adalah merupakan output dari penggabungan faktor-faktor penting, yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah,

karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Ada bermacam-macam pengertian mengenai gaya kepemimpinan menurut para ahli. Namun, pada intinya, (Hasibuan & Bahri, 2018) menjelaskan kepemimpinan adalah perilaku yang ditunjukkan seorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain. Menurutnya dalam kepemimpinan itu ada tenaga pendukung untuk mendorong energi yang kreatif dalam institusi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi. (Walsa & Ratnasari, 2016)

2.1.2.2. Faktor – Faktor Kepemimpinan

Menurut (Robbins, S., 2018) ada empat karakter utama yang berpengaruh, yaitu keyakinan, harapan, optimisme, dan keuletan. Dua faktor lain yang bisa mempengaruhi adalah interpretasi moral dan peristiwa hidup.

- a) Keyakinan, merujuk pada nilai diri bahwa kita memiliki kemampuan untuk mencapai tugas tertentu dengan sukses. Keyakinan membuat pemimpin lebih termotivasi untuk sukses, ulet menghadapi masalah, menerima tantangan.

- b) Harapan, kondisi motivasional yang positif dengan didasarkan pada ketekunan dan keyakinan dalam proses pencapaian tujuan.
- c) Optimisme, merujuk pada proses kognitif untuk melihat situasi dari sudut positif dan memiliki harapan yang disukai di masa depan. Dengan optimisme, pemimpin sangat positif dengan kapabilitas mereka dan hasil yang bisa mereka capai. Mereka menghadapi kehidupan dengan rasa keberlimpahan, bukan kekurangan.
- d) Keuletan, kapasitas untuk pulih dari dan menyesuaikan diri dengan situasi yang tidak menyenangkan/kemampuan untuk beradaptasi secara positif dengan kekurangan dan kesengsaraan. Mampu bangkit kembali di masa-masa sulit dan merasa lebih kuat dan lebih cakap.
- e) Intrepretasi moral, ialah kapasitas untuk membuat keputusan yang etis tentang masalah benar atau salah dan bagus atau buruk. Intrepretasi moral merupakan proses yang berkembang seumur hidup. Pemimpin tidak egois dan membuat penilaian yang melayani kepentingan yang lebih besar dari kelompok, organisasi, atau komunitas; meningkatkan keadilan dan mencapai apa yang benar untuk komunitas.
- f) Peristiwa yang penting dalam hidup, ialah kejadian yang membentuk kehidupan seseorang.

Menurut H. Joseph Reitz dalam Rahayu dkk (2017) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepribadian (personality), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

- b. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.
- c. .Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.
- d. Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

2.1.2.3. Manfaat dan Tujuan Kepemimpinan

Sudah seharusnya bila gaya kepemimpinan di dalam organisasi memberikan tujuan dan manfaat organisasi. Organisasi berhak mendapatkan yang telah diperbuat seorang pemimpin dengan kepemimpinannya. Karena pemimpin adalah tokoh sentral, maka pemimpin menjadi pusat perhatian. Untuk itu, seluruh pihak akan berhadapan penuh kepada pemimpinnya untuk member hasil maksimal.

Menurut (Timotius, 2016), tujuan dan manfaat gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepastian arah dan tujuan

Pemimpin sebagai sosok yang paling bertanggung jawab untuk menentukan arah dan tujuan yang paling tepat untuk dijalankan. Keputusan yang diambil sekarang, akan menentukan hasil pada saat sekarang dan dimasa yang akan datang.

2. Kebanggaan

Berada satu tempat kerja dengan seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan dengan baik, menjadi satu kebanggaan tersendiri bagi bawahan. Walaupun pihak-pihak lain mencela dan membenci. Setiap kepemimpinan bisa

berhasil pada waktu dan tempat yang tepat. Sekarang tergantung bagaimana seorang pemimpin menerapkannya.

3. Kepercayaan

Kepemimpinan hendaknya bisa member kepercayaan kepada semua pihak. Bahwa apa yang telah diperbuat pemimpin adalah benar. Kepercayaan akan didapatkan seorang pemimpin bila pekerjaannya memberikan hasil yang nyata.

Menurut (Mathis & Jackson, 2013) tujuan dan manfaat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a) Kepastian arah dan tujuan
- b) Kebanggaan
- c) Kepercayaan

2.1.2.4. Indikator Kepemimpinan

Menurut para ahli menjadi seorang pemimpin memang ada beberapa indikator yang harus dipenuhi. : ini karena diharapkan dengan terpenuhinya beberapa indikator tersebut dapat membuat kelancaran dalam proses kepemimpinan,, indikator kepemimpinan ialah:

- a) Memiliki strategi bisnis yang jelas
- b) Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota
- c) Mengajak seluruh anggota untuk berorientasi pada kualitas
- d) Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis
- e) Menyelesaikan setiap konflik antar anggota dengan baik (Sukoco *et al.*, 2020)

Sedangkan menurut (Rizal & Radiman, 2019) Indikator dari gaya kepemimpinan antara lain

- a) Menggerakkan

Pimpinan memberikan arahan terhadap karyawan Pimpinan memberikan pendidikan dan pelatihan secara berkala Pimpinan memberikan bimbingan kepada karyawan.

b) Berkomunikasi

Pemimpin menyampaikan informasi kepada karyawan seputar pekerjaan dan prestasi kerja. Hubungan antara bawahan dengan atasan

c) Mengambil keputusan

Pimpinan mengambil dan membuat keputusan setelah adanya saran dan pendapat dari stafnya.

d) Mendelegasikan tugas

Pimpinan memberi wewenang kepada bawahan untuk menyelesaikan tugastugasnya sesuai dengan keputusan sendiri

Dari beberapa pendapat para ahli diatas bisa disimpulkan bahwa cara melihat gaya kepemimpinan yang baik adalah, mau memotivasi, bisa menggerakkan dan menerima masukan untuk setiap permasalahan.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan didorong untuk melakukan aktivitas dengan

keikhlasan, senang hati dan sungguh hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2016).

(Hamzah, 2011) Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku. (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

(Mangkunegara, 2013) mengatakan bahwa motif merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Keinginan orang untuk bekerja pada dasarnya bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhannya baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Menurut Peterson dan Plowman dalam (Hasibuan, 2012) mengatakan bahwa tujuan orang mau bekerja karena faktor-faktor dan keinginan sebagai berikut

1. Keinginan untuk hidup

Artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

2. Keinginan untuk suatu posisi

Artinya keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

4. Keinginan akan kekuasaan

5. Artinya keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong mau bekerja.
6. Keinginan akan pengakuan
7. Artinya jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong untuk bekerja. Setiap pekerja mempunyai motif keinginan dan kebutuhan tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi kerja

Awal pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pemimpin, atasan langsung, kenalan, dan para spesialis dibagian kekaryawanan, hanya menjadi tugas mereka.

2.1.3.3. Manfaat dan Tujuan Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut (Afandi, 2016) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut (Kadarisman, 2014) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c. Meningkatkan disiplin kerja
- d. Meningkatkan prestasi kerja
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

2.1.3.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2013) menyatakan “bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- (1). Kerja keras,
- (2). Orientasi masa depan,
- (3). Tingkat cita-cita yang tinggi,
- (4) orientasi tugas/sasaran,
- (5) usaha untuk maju,
- (6). Ketekunan,
- (7). Rekan kerja,
- (8). Pemanfaatan waktu.

Sedangkan menurut (Rachmawati & Nuraini, 2014) selain itu indikator – indikator yang juga digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan,yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- 3) kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan perwujudan diri.

2.2. Kerangka Konseptual

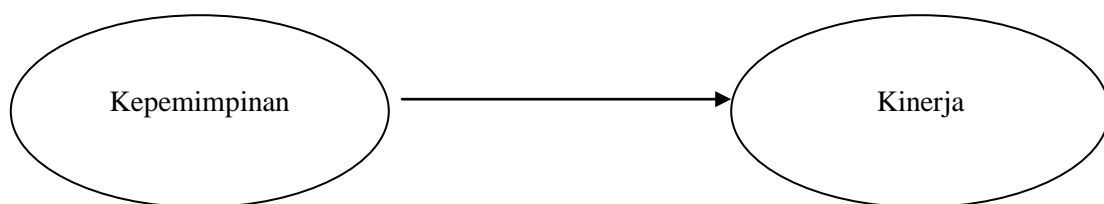
Kerangka konsep menurut (Sugiyono, 2017) adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau di ukur melalui penelitian yang akan di laksanakan. Kerangka konsep dari penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan efektifitas pendidikan kesehatan menggunakan

media audiovisual terhadap kemampuan psikomotor cuci tangan pada anak berkebutuhan khusus tunagrahita.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain, perilaku pemimpin sangat dibutuhkan dalam membimbing atau mengarahkan karyawan. (Kurnia & Daulay, 2021) menyatakan Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan individu dan tujuan kinerja dapat menjadi menjadi tidak searah. Sudah menjadi tugas seorang pemimpin untuk menciptakan situasi kerja yang baik. Hubungan yang menyenangkan antara pemimpin dan karyawan akan memberi Anda situasi kerja yang baik. (Siagian, 2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan dapat memberkan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan organisasi atau karyawan. Tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka suatu organisasi atau perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal. dari uraian diatas dapat diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja artinya jika kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian (Jufrizen & Lubis, 2020), (Arianty, 2015), (Arianty, 2016), (Astuti & Prayogi, 2018), (H.Siti & B.Syaiful, 2018), (M.T & Sari, 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

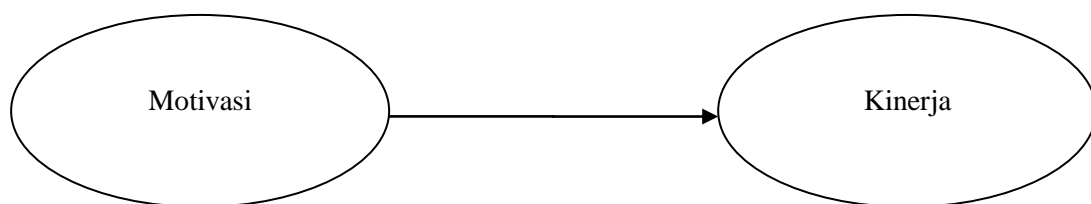


Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai. Menurut (Kurnia et al., 2019) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017), (Farisi et al., 2020), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Jufrizen, 2017), (H.Siti & B. Syaiful, 2018), (Jufrizen et al., 2020), (M.T & Sari, 2021) mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja.



Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.

3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja

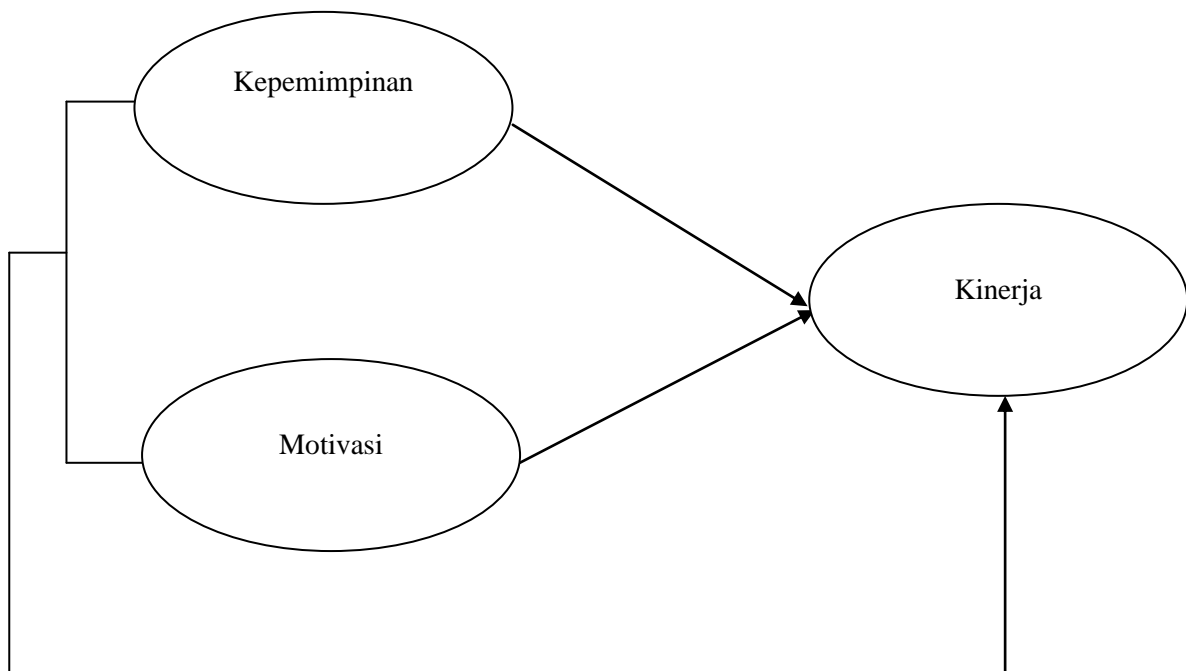
Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah,

karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pimpinan.

Untuk mempermudah dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi oleh instansi maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran adalah berupa skema atau gambar arah pemikiran yang menunjukkan hubungan antara masing-masing variable yang akan dibahas.

Didukung dengan hasil penelitian yang pernah sebelumnya (Yuliawan, 2011) menyatakan Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Adapun penelitian menurut (Bahrum & Sinaga, 2015) menyatakan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hubungan antara Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat dalam kerangka berfikir sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

2.3. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan uraian teori yang telah dijelaskan diatas maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT.POS Regional I Medan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT.POS Regional I Medan.
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT.POS Regional I Medan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian kali ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

3.2. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi opsional dalam penelitian ini adalah :

3.2.1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Dan batasan terkait dengan konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. Hal ini berarti bahwa performance adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Berikut adalah tabel tentang indikator kinerja :

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

NO	Indikator Kinerja
----	-------------------

1	kuantitas kerja
2	kualitas kerja
3	disiplin kerja
4	inisiatif

Sumber: (Afandi, 2016)

3.2.2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Menurut Robert House sebagaimana dikutip oleh Robbins (2007) mengungkapkan bahwa terdapat tempat macam klasifikasi kepemimpinan PathGoal, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan berorientasi pada tugas. Berbagai macam kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan.

Berikut adalah tabel tentang indikator Gaya Kepemimpinan :

Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan

NO	Indikator Kepemimpinan
1	Memiliki Strategi Bisnis Yang Jelas
2	Memberikan Perhatian Dan Memotivasi Kerja Anggota
3	Mengajak Seluruh Anggota Untuk Berorientasi Pada Kualitas
4	Mengajak Anggota Untuk Bekerja Dalam Tim Yang Solid Dan Harmonis

Sumber: (Rizal & Radiman, 2019)

3.2.3. Motivasi (X2)

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latinyakni movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan

motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai.

Berikut adalah tabel tentang indikator Motivasi :

Tabel 3.3 Indikator Motivasi

NO	Indikator Motivasi
1	Kebutuhan Fisik
2	Kebutuhan Rasa Aman Dan Keselamatan
3	Kebutuhan Sosial
4	Kebutuhan Akan Penghargaan

Sumber: (Sastrohadiwiryono, 2003)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. POS Region I Medan yang beralamat di Jl. Prof. HM. Yamin Sh, Sei Kera Hilir II, Kec. Medan Perjuangan, Kota Medan, Sumatera Utara 20233.

3.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dimulai pada bulan february sampai oktober 2022.

Tabel 3.4 rencana kegiatan

	FEB	MAR	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUST	SEPT	OKT
--	-----	-----	-------	-----	------	------	-------	------	-----

O	ATA N	1	2	3	4	1	2	3	1	1	2	3	4	2	3	4	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
1	Pengajuan Judul	■																																		
2	Riset Ke Perusahaan				■		■																													
3	Pembuatan Proposal					■			■																											
4	Bimbingan proposal																	■		■	■															
5	Seminar Proposal																																			
6	Bimbingan proposal terhadap perbandingan																																			
7	Pembuatan BAB IV dan V																																			
8	Sidang																																			

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin di teliti oleh peneliti. Seperti menurut (Sugiyono, 2011) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Pendapat diatas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan popuasi.

Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah karyawan PT. POS REIGION I MEDAN yang berjumlah 59orang.

3.4.2. Sampel

Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling Jenuh berbeda dengan sensus karena sensus populasinya besar sedangkan sampling jenuh menggunakan populasi yang relatif kecil meskipun keduanya sama sama menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sample.

Tabel 3.5 Daftar Pegawai Pt. Pos Regional I Medan

No	Bagian / Divisi	Jumlah
1	Wakil Ketua	2
2	Bagian Hukum Dan Manajemen Resiko	2
3.	Bagian Sekretariat Regional	3
4	Bagian Pengelolaan Bisnis Korporat Kurir Dan Logistik	5
5	Bagian Pengelolaan Bisnis Ritail Kurir Dan Logistik	5
6	Bagian Pengelolaan Bisnis Jaringan	5
7	Bagian Pengendalian Operasi Jasa Keuangan Dan Teknologi Informasi	5
8	Bagian Pengendalian Operasi Kurir Ddan Quality Assurance	6
9	Bagian Human Capital	10
10.	Bagian Keuangan Dan Aset	11
	Jumlah	59

Sumber : PT. Pos Region I Medan (2022)

3.5. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan lainnya dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian tersebut atau mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, legger, notulen, rapat agenda, dan lain sebagainya. Data yang dihimpun dengan teknik dokumentasi ini, utamanya data tentang efektifitas pelayanan pegawai(Y).

3.5.2. Kuisisioner

Berdasarkan kesesuaian antara tingkat atau skala pengukuran dan teknik pengumpulan data, maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Berdasarkan keterkaitan antara responden dengan jawaban yang diberikan, maka jenis kuisisioner yang diajukan bersifat langsung dan dengan pertanyaan bersifat tertutup, dengan maksud memberikan keleluasaan responden memberikan jawaban-jawabannya. Pada tiap- tiap item kuisisioner disediakan alternatif jawaban sebanyak lima buah dan dijenjang pembobotan skornya, sehingga masing-masing variabel terukur menurut skala interval. Kuisisioner dalam penelitian ini diberikan kepada para responden yang termasuk dalam sampel dan dimaksudkan untuk menggali data, baik data untuk variabel bebas atau variabel X maupun variabel terikat atau variabel Y.

Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh pegawai kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. (Sugiyono, 2008) menyatakan bahwa : skala

Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala Likert:

Tabel 3.6 Skala Likert

Opsi Jawaban	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Agar kuisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data harus melewati uji sebagai berikut:

1. Uji validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variable penelitian. Jika instrument benar (valid) maka hasil pengukuran kemungkinan adalah benar. Menurut (Juliandi et al., 2015) validitas memiliki nama lain seperti shahih, tepat, benar. Menguji validitas seperti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variable penelitian.

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2015)

dimana :

Keterangan:

n = Banyaknya pasangan pengamat

Σxy = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Σx = Jumlah pengamatan variabel X

Σy = Jumlah pengamatan variabel Y

(Σx^2) = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

(Σy^2) = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\Sigma x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\Sigma y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria pengujian validitas :

- 1) Jika nilai $\text{Sig} < 0,05$ maka suatu instrument yang di uji korelasinya adalah valid.
- 2) Jika nilai $\text{Sig} > 0,05$ maka suatu instrument yang di uji korelasinya adalah tidak valid.

Dengan jumlah sampel sebanyak 59 orang dan taraf signifikan 0.05 diperoleh nilai r tabel sebesar 0.252, hasil dari pengujian validitas akan dijabarkan pada tabel dibawah ini

Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

hasil uji validitas variabel Kinerja dijabarkan ditabel dibawah ini

NO	R hitung	R tabel	Status
V1	0.841	0.252	valid
V2	0.931	0.252	valid
V3	0.916	0.252	valid
V4	0.893	0.252	valid
V5	0.930	0.252	valid
V6	0.815	0.252	valid

V7	0.887	0.252	valid
V8	0.912	0.252	valid

sumber: SPSS 26

Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

hasil uji validitas variabel Kepemimpinan dijabarkan ditabel dibawah ini

NO	R hitung	R tabel	Status
V12	0.918	0.252	valid
V13	0.855	0.252	valid
V14	0.954	0.252	valid
V15	0.918	0.252	valid
V16	0.954	0.252	valid
V17	0.950	0.252	valid
V18	0.968	0.252	valid
V19	0.954	0.252	valid

sumber: SPSS 26

Tabel 3.9 Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

hasil uji validitas Motivasi dijabarkan ditabel dibawah ini

NO	R hitung	R tabel	Status
V22	0.823	0.252	valid
V23	0.850	0.252	valid
V24	0.896	0.252	valid
V25	0.836	0.252	valid
V26	0.908	0.252	valid
V27	0.860	0.252	valid
V28	0.950	0.252	valid
V29	0.915	0.252	valid
V30	0.900	0.252	valid
V31	0.936	0.252	valid
V32	0.874	0.252	valid
V33	0.945	0.252	valid
V34	0.901	0.252	valid
V35	0.945	0.252	valid

Sumber:SPSS26

Dari tabel uji validitas diatas terlihat bahwa untuk semua variabel penelitian semua instrumentnya bernilai valid dikarenakan semua instrument bernilai diatas rtabel yakni 0.265.

2. Uji reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apabila instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Juliandi et al., 2015). Uji realibilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indicator dari variable. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistic dengan melihat nilai Croncbach Alpha. Kuesioner dikatakan reliabel jika alpha cronbach $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$ (Sugiyono, 2017). Menurut (Arikunto, 2002) pengujian reliabilitas menggunakan reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut.

$$C\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

$C\alpha$ = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir soal

σt^2 = Varians total

kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas

Cronbach alpha $> 0,60$ maka instrument reliabilitas cukup baik.

Jika nilai Cronbach alpha $< 0,60$ maka instrument reliabilitas kurang baik.

Tabel 3.10 Reliabilitas

variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	keterangan
Kinerja (Y)	.935	.927	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	.963	.955	Reliabel
Motivasi (X2)	.973	.965	Reliabel

Sumber:SPSS26

Tabel 3.10 menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian dinyatakan reliabel dikarenakan nilai Cronbach's Alpha bernilai diatas 0.60.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, yang terutama adalah masalah yang tentang sebuah penelitian.

3.6.1. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), terhadap kinerja (Y). Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan program komputer Statistical Package for Social Science (SPSS).

Bentuk regresi linear berganda adalah

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sumber : (Juliandi ., 2015, hal. 157)

Keterangan :

Y : Kinerja

X₁ : Gaya kepemimpinan

X_2	: Motivasi kerja
β_1, β_2	: Koefisien Regresi
α	: Konstanta
e	: Error

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni :

3.6.2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilaisebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas (multicollinearity) adalah hubungan linear yang terjadi diantara variabel-variabel bebas/independen di dalam model regresi berganda. Konsekuensi dari adanya multikolinearitas ini adalah bahwa estimator/prediktorakan mempunyai varian dan standar kesalahan (error) yang besar, sehingga sulit memperoleh suatu estimasi/prediksi yang tepat. Lebih lanjut, sebagai akibat dari varian dan sandard error yang besar, maka interval estimasi akan cenderung lebih lebar dan nilai hitung statistik uji t akan kecil, sehingga menyebabkan variabel independen menjadi tidak signifi-kan secara statistik. Deteksi adanya gejala multi- kolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilainilai Tolerance dan VIF (Varian Inflation Factor) yang kiterianya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Tolerance $< 0,1$, dan nilai VIF > 10 , maka dikatakan bahwa ditemukan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi.
2. Jika nilai Tolerance $> 0,1$, dan nilai VIF < 10 , maka dikatakan bahwa tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi.

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

Uji heteroskedastis merupakan suatu pengujian yang digunakan untuk melihat apakah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Juliandi et al., 2014, hal 161-162).

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastistas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di bawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

3.6.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik.

Adapun beberapa pengujian yang akan dilakukan penulis sebagai berikut:

3.6.3.1. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien regresi/parsial. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji apakah suatu parameter dalam model (bi) sama dengan nol, atau : $H_0 : b_i = 0$ Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau : $H_A : b_i \neq 0$. Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik t dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Quick lock : bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan 5%, maka H_0 yang menyatakan $b_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar daripada dua (nilai absolute). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel indenpenden secara individual berpegaruh signifikan terhadap variable dependen.
- b. Membandingkan nilai t hasil perhitungan dengan t menurut tabel. Bila nilai statistik t hitung lebih besar daripada t tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dan dengan rumus untuk mencari nilai t sebagai berikut:

$$t = \frac{\sqrt{1 - r^2}}{r\sqrt{n - 2}}$$

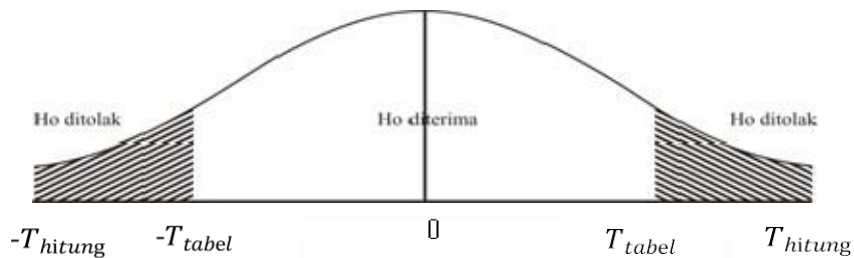
Sumber : (Sugiyono, 2013)

Keterangan : t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis T.



3.6.3.2. Uji Simultan (uji f)

Uji simultan merupakan metode pengujian statistika yang dilakukan secara serentak dengan dua atau lebih objek sebagai pembandingan.

Dengan rumus f tabel sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Keterangan:

Keterangan : F_h = Nilai F hitung

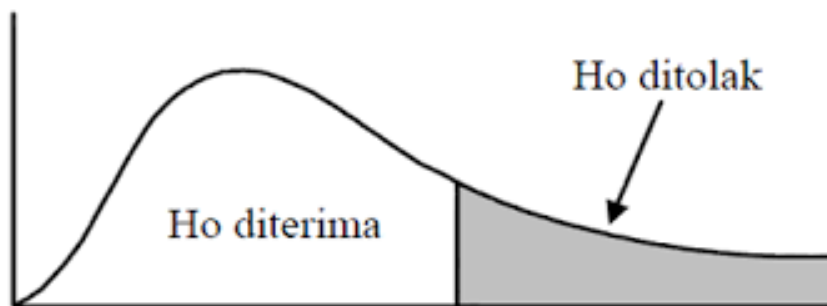
R = Koefisien koreksi ganda

K = Jumlah variable independent

Dalam hal ini kriteria pengambilan keputasan dapat dilakukan dengan dua hal:

1. berdasarkan nilai signifikansi (sig.) dari output anova.
 - a) Jika nilai sig < 0.005 maka hipotesis diterima.maka artinya X_1 dan X_2 berpengaruh secara simultan terhadap Y .
 - b) Jika nilai sig > 0.005 maka hipotesis ditolak.maka artinya X_1 dan X_2 tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y .
2. Berdasarkan nilai f hitung dengan f tabel.
 - a) Jika f hitung $> f$ tabel maka hipotesis diterima maka artinya X_1 dan X_2 berpengaruh secara simultan terhadap Y .
 - b) Jika f hitung $< f$ tabel maka hipotesis ditolak, maka artinya X_1 dan X_2 tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y .

Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F.



3.6.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model. Berdasarkan nilai R^2 dapat diketahui tingkat signifikansi atau kesesuaian hubungan antara variabel bebas dan variabel tak bebas dalam regresi linier.

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi (KD) adalah

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Untuk menguji model penelitian ini adalah dengan menghitung koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Semakin besar R^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel tidak bebasnya, dan variabel bebas mempunyai R^2 paling besar menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebas. Besaran R^2 yang didefinisikan dikenal sebagai koefisiendeterminasi (sampel) dan merupakan besaran yang paling lazim digunakan untuk mengukur kebaikan sesuai (goodness of fit) garis regresi. Secara verbal, R^2 mengukur proporsi (bagian) atau prosentase total variasi dalam Y yang dijelaskan oleh model regresi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Data

Data yang akan digunakan pada penelitian ini menggunakan hasil kuisioner yang dibagikan kepada 59 orang pegawai yang ada di PT. Pos Regional I Medan. dengan bobot jawaban yang menggunakan skala likert seperti dibawah ini.

Tabel 4.1 Skala Likert

Opsi Jawaban	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik diri yang ditanyakan adalah : Usia, Jenis Kelamin, dan pendapatan.

Tabel 4.2 Karakteristik Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Valid Laki laki	35	59.4
perempuan	24	40.6
Total	59	100.0

Sumber: SPSS 26

Tabel 4.1 menunjukkan persentase jenis kelamin responden, dalam penelitian ini mayoritas responden berjenis kelamin laki laki yang berjumlah 35 orang (59.4%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 24 orang (40.6%).

Tabel 4.3 Karakteristik Usia Responden

		Frequency	Percent
Valid	31-40 tahun	29	49.1
	41-50 tahun	30	50.9
	Total	59	100.0

Sumber: SPSS 26

Tabel 4.2 menunjukkan persentase usia responden, dalam penelitian ini mayoritas responden berusia diantara 31-40 tahun yakni 29 orang (49.1%) dan responden yang berusia diantara 41-50 tahun berjumlah 30 orang (50.9%)

Tabel 4.4 Pendapatan Responden

		Frequency	Percent
Valid	4-5 juta	23	39.0
	6-8 juta	28	47.4
	> 8 juta	8	13.6
	Total	59	100.0

Sumber: SPSS 26

Tabel 4.3 pendapatan responden, dalam penelitian ini mayoritas responden berpenghasilan diantara 6-8 juta yang berjumlah 28 orang (47.4%) responden yang berpendapatan 4-5 juta berjumlah 23 orang (39.0%) dan responden yang berpendapatan diatas 8 juta berjumlah 8 orang (13.6%).

4.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Uji ini bertujuan untuk melihat distribusi jawaban responden dari kuisisioner yang sudah disebarakan sebelumnya, dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert dengan skor jawaban adalah 1-5.

1. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai

No	STS		TS		KS		S		SS		percent
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	2	3.5	17	28.8	40	67.7	100

2	0	0	0	0	1	1.9	24	40.6	34	57.5	100
3	0	0	0	0	2	3.5	31	52.5	26	44.0	100
4	0	0	0	0	3	5.0	33	56.0	23	39.0	100
5	0	0	0	0	24	40.7	19	32.2	16	27.1	100
6	0	0	0	0	6	10.1	38	64.5	15	25.4	100.
7	0	0	0	0	1	1.9	21	35.5	37	62.6	100
8	0	0	0	0	1	1.9	30	50.7	28	47.4	100

Sumber: SPSS 26

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

- a. Pada pernyataan “Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja” dalam penelitian ini responden menjawab setuju dengan nilai mayoritas sangat setuju 40 dengan persentase 67.7%.
- b. Pada pernyataan “Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu sesuai peraturan yang ada” dalam penelitian ini responden menjawab setuju dengan nilai mayoritas sangat setuju 34 dengan persentase 57.5%.
- c. Pada pernyataan “Hasil kerja saya sesuai dengan standar kerja yang dibutuhkan” dalam penelitian ini responden menjawab setuju dengan nilai mayoritas setuju 31 dengan persentase 52.5%.
- d. Pada pernyataan “Saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh instansi” dalam penelitian ini responden menjawab setuju dengan nilai mayoritas setuju 33 dengan persentase 56.0% .
- e. Pada pernyataan “Saya tidak mengalami kendala untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada saya” dalam penelitian ini responden menjawab setuju dengan nilai mayoritas kurang setuju 24, dengan persentase 47.7%.
- f. Pada pernyataan “Saya bisa mengatasi apabila saya mengalami kendala saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada saya” dalam penelitian ini

responden menjawab setuju dengan nilai mayoritas setuju 38 dan dengan persentase 64.5% .

- g. Pada pernyataan “Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan” dalam penelitian ini responden menjawab setuju dengan nilai mayoritas sangat setuju 37 dengan persentase 62.6%.
- h. Pada pernyataan “Saya memiliki sikap kerja sama yang baik dalam menjalankan tugas-tugas” dalam penelitian ini responden menjawab setuju dengan nilai mayoritas setuju 30 dengan persentase 50.7% .

2. Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan

No	STS		TS		KS		S		SS		Percent
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0	0	0	6	10.2	22	37.3	31	52.5	100
2	0	0	0	0	12	20.3	30	50.8	17	28.8	100
3	0	0	2	3.2	2	3.2	28	47.5	29	49.2	100
4	0	0	0	0	0	0	37	69.8	16	30.2	100
5	0	0	0	0	4	6.8	31	52.5	24	40.7	100
6	0	0	0	0	5	7.9	32	54.2	22	37.3	100.
7	0	0	1	1.9	4	6.8	27	45.8	27	45.8	100
8	0	0	1	1.9	4	6.8	32	54.2	22	37.3	100

Sumber: SPSS 26

- a. Pada pernyataan “Pemimpin melaksanakan tugas dengan baik” dalam penelitian ini responden menjawab setuju dengan nilai mayoritas sangat setuju 31 dengan persentase 52.5%..
- b. Pada pernyataan “Mampu menyelesaikan tugas yang menurut saudara hal tersebut sulit dan tidak menyenangkan” dalam penelitian ini responden menjawab setuju dengan nilai mayoritas setuju 30 dengan persentase 50.8% .
- c. Pada pernyataan “Pemimpin memberi motivasi dan dorongan kepada pegawai

1	0	0	0	0	1	1.9	17	28.7	41	69.4	100
2	0	0	0	0	3	4.8	24	40.7	32	54.2	100
3	0	0	0	0	0	0	31	52.5	28	47.5	100
4	0	0	1	1.9	1	1.9	17	28.6	40	67.6	100
5	0	0	1	1.9	13	20.5	29	49.1	16	27.1	100
6	0	0	0	0	12	20.3	32	54.2	15	25.4	100
7	0	0	1	1.9	5	8.5	28	47.4	25	42.3	100
8	0	0	1	1.9	5	8.5	34	57.5	19	32.1	100
9	0	0	0	0	1	1.9	29	49.1	29	49.1	100
10	0	0	1	1.9	4	6.8	32	54.1	22	37.2	100
11	0	0	0	0	1	1.9	24	40.6	34	57.5	100
12	0	0	1	1.9	6	10.2	30	50.7	22	37.2	100
13	0	0	0	0	1	1.9	31	52.4	27	45.7	100
14	0	0	1	1.9	5	8.5	31	52.4	22	37.2	100

Sumber: SPSS 26

- a. Pada pernyataan “Saya bersungguh-sungguh meningkatkan kinerja saya menjadi lebih baik” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab dengan nilai mayoritas sangat setuju 41 dengan persentase 69.4%.
- b. Pada pernyataan “Saya bersungguh-sungguh meningkatkan kinerja saya menjadi lebih baik” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab dengan nilai mayoritas sangat setuju 32 dengan persentase 54.2%.
- c. Pada pernyataan “Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab dengan nilai mayoritas setuju 31 dengan persentase 52.5% .
- d. Pada pernyataan “Dengan adanya penghargaan motivasi kerja saya meningkat” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab dengan nilai mayoritas sangat setuju 40 dengan persentase 67.6%.
- e. Pada pernyataan “Pekerjaan yang diberikan sangat menantang” dalam penelitian

- ini mayoritas responden menjawab dengan nilai mayoritas setuju 32 dengan persentase 54.2%.
- f. Pada pernyataan “Saya menikmati persaingan dalam bekerja” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab dengan nilai mayoritas setuju 29 dengan persentase 49.1% .
- g. Pada pernyataan “Saya menikmati kerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendirian” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab dengan nilai mayoritas setuju 28 persentase 47.4% .
- h. Pada pernyataan “Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab dengan nilai mayoritas setuju 34 dengan persentase 57.5% .
- i. Pada pernyataan “dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab dengan nilai mayoritas setuju 29 dan sangat setuju 29 dengan persentase 49.1%, dan 49.1%.
- j. Pada pernyataan “Saya tidak menunda-nunda pekerjaan” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab dengan nilai mayoritas setuju 32 dengan persentase 54.1% .
- k. Pada pernyataan “dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab dengan nilai mayoritas sangat setuju 34 dengan persentase 57.5%.
- l. Pada pernyataan “Atasan selalu memberi perhatian khusus terhadap pengembangan karir pegawai” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab dengan nilai mayoritas setuju 30 dengan persentase 50.7% .
- m. Pada pernyataan “Saya mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab dengan nilai mayoritas

setuju 31 dengan persentase 52.4% .

- n. Pada pernyataan “Saya mendapat kesempatan untuk menduduki suatu posisi tertentu” dalam penelitian ini mayoritas responden menjawab dengan nilai mayoritas setuju 31 dengan persentase 52.4%.

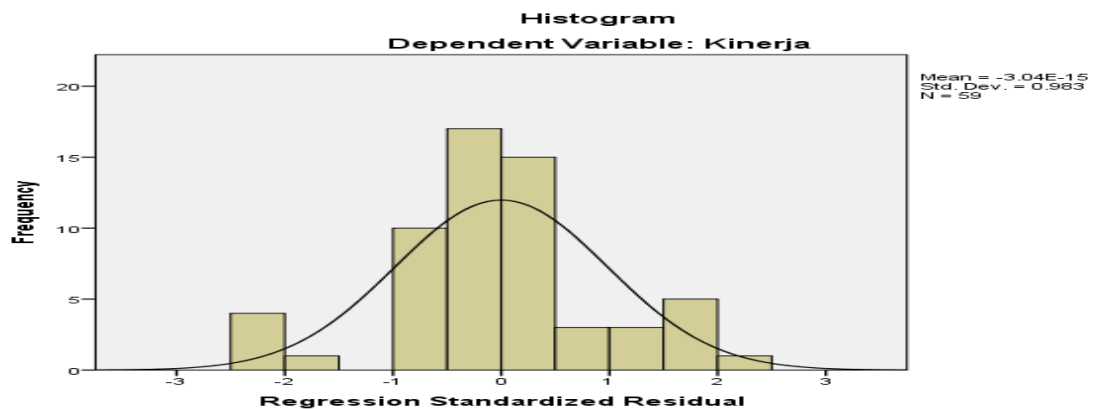
4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis linier berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model yang memiliki residual normal. Jika residual normal maka hasil penelitian bisa di generalisasikan. Ada dua acara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic.

Gambar 4.1 Histogram Normalitas

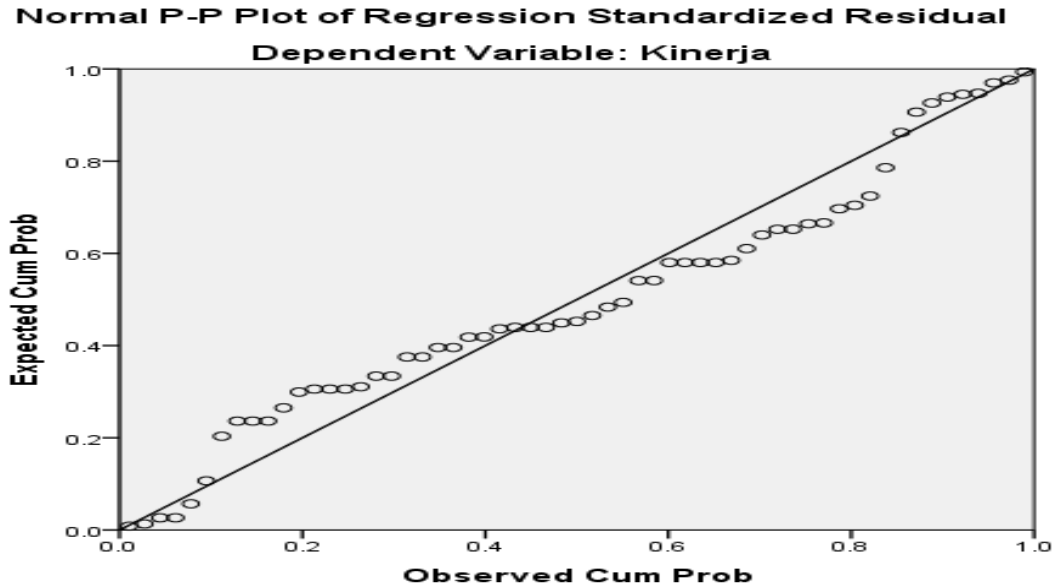


Sumber: SPSS 26

Pada Gambar 4.1 bahwa gambar histogram memenuhi asumsi normalitas karena grafiknya membentuk lonceng dan tidak melenceng kekanan atau ke kiri, jadi bisa

disimpulkan data yang diuji sudah terdistribusi normal, selanjutnya lihat pula p-plot normalitas untuk pengujian lebih lanjut.

Gambar 4.2 Normalitas P-Plot



Sumber: SPSS 26

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa distribusi data bersifat normal dikarenakan titik titik menyebar digaris diagonal tidak menyebar secara acak, selanjutnya dilakukan uji statistik.

b. Uji multikolinieritas

Dalam penelitian ini, multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dalam model Ghozali (2016) multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* $\leq 0,1$ dan nilai VIF ≥ 10

Tabel 4.8 Coefficients^a Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.153	2.370		2.175	.034		

Gaya_Kepemimpinan	.408	.073	.490	5.570	.000	.600	1.667
Motivasi	.258	.049	.462	5.250	.000	.600	1.667

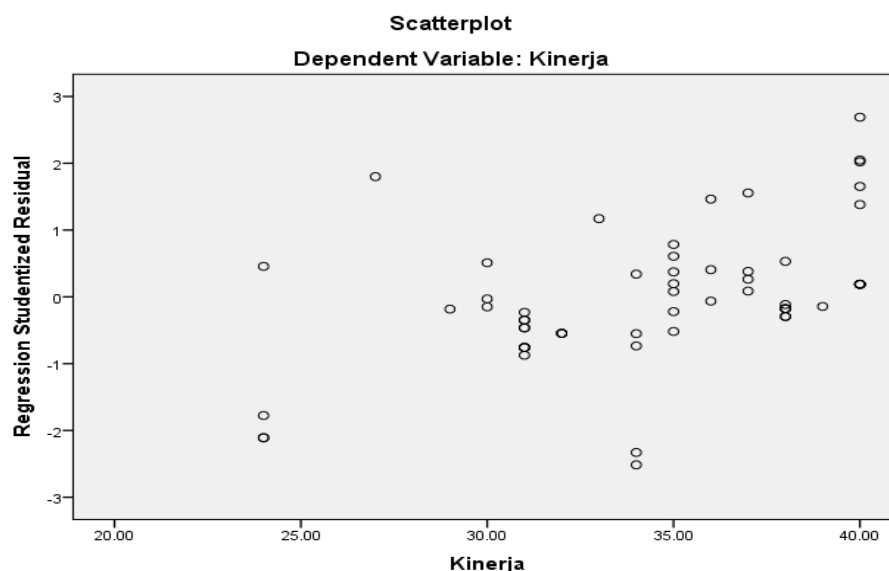
a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai Tolerance masing-masing variabel independen $\geq 0,1$ dengan nilai VIF < 10 . Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Tolerance variabel Kepemimpinan (X1) dengan nilai VIF (1.709) dan nilai Tolerance (0.585), Motivasi (X2) dengan nilai VIF (1.709) dan nilai Tolerance (0.585), multikolonieritas pada penelitian ini digunakan untuk melihat ada tidaknya gejala multikolonieritas antar variabel independen.

c. Uji Heterodekasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Gambar 4.3 Scatterplot



Sumber: SPSS 26

Berdasarkan Gambar 4.3 dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan titik–titik yang tersebar tidak memiliki pola yang jelas atau titik-titik menyebar secara acak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menaksir nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X, serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap satuan perubahan variabel X. Model persamaan regresi linier pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Tabel 4.9 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.206	2.309		2.255	.028		
	Kepemimpinan	.400	.072	.481	5.515	.000	.585	1.709
	Motivasi	.263	.048	.474	5.428	.000	.585	1.709

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 26

Dari tabel diatas bisa diambil persamaan

$$Y = 5.206 + 0.400 X_1 + 0.263 X_2 + \varepsilon$$

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Nilai Konstanta (β_0) = 5.206, ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi (X_2) adalah 0 , maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) akan tetap sebesar 5.206 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Variabel Kepemimpinan (X_1) 0.400 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepemimpinan dan Motivasi adalah positif artinya jika variabel

Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 % maka akan menaikkan Motivasi sebesar 4.00%.

- Variabel Motivasi (X_2) 0.263 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Motivasi dan kinerja adalah positif artinya jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 % maka akan menaikkan kinerja sebesar 2.63%.

4.1.4 Uji Hipotesis

1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah Kompensasi (X_1), Disiplin (X_2), dan Motivasi (X_3), secara serempak berepengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai POS. Dengan jumlah sampel (n) = 59, jumlah parameter (k) = 2, (df) = ($n-k$) = $59 - 2 = 57$, sehingga nilai pada taraf signifikansi 0,05 pada t_{tabel} adalah 2.00. Hasil uji parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12

Tabel 4.10 Coefficients Uji T^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.206	2.309		2.255	.028		
Kepemimpinan	.400	.072	.481	5.515	.000	.585	1.709
Motivasi	.263	.048	.474	5.428	.000	.585	1.709

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 26

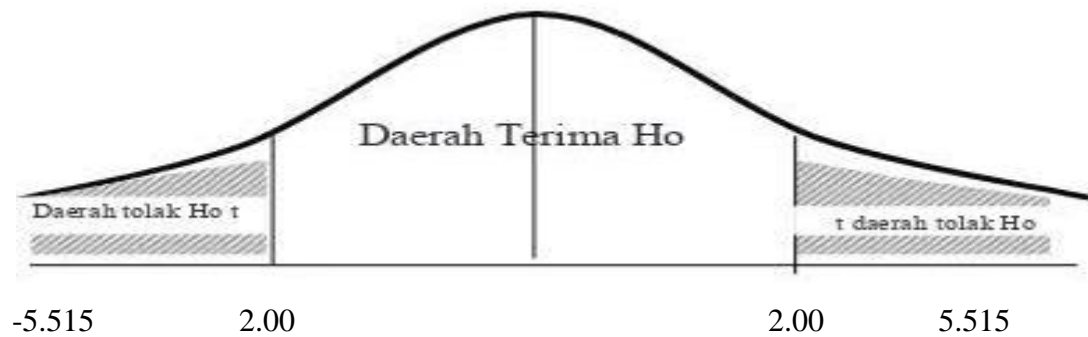
Berdasarkan hasil Uji t pada Tabel 4.12 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Variabel Kepemimpinan (X_1) mempunyai t_{hitung} (5.515) $> t_{tabel}$ (2.00) dan signifikansi (0.000) $< 0,05$. Dengan demikian variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai POS. Jika

Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

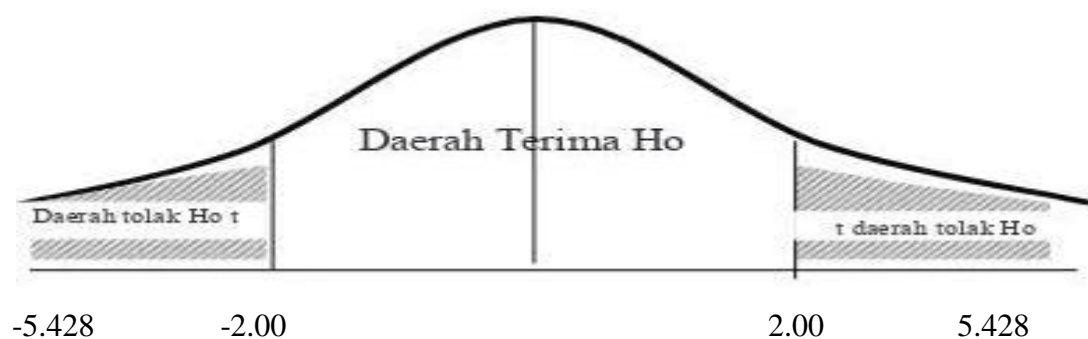
Gambar 4.4 Uji T Kepemimpinan



2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Variabel Motivasi (X_2) mempunyai t_{hitung} (5.428) $> t_{tabel}$ (2.00) dan signifikansi (0,000) $< 0,05$. Dengan demikian variable Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai POS. Jika Motivasi meningkat maka Kinerja Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

Gambar 4.5 Uji T Motivasi



4. Uji Secara Simultan (Uji f)

Uji-F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent secara serempak terhadap variabel dependen. Dengan jumlah sampel sebesar 59 dan df (n-3) (59-2=57) diperoleh nilai f tabel sebesar 2.53, hasil dari pengujian hipotesis akan dijabarkan di tabel dibawah ini.

Tabel 4.11 ANOVA^a

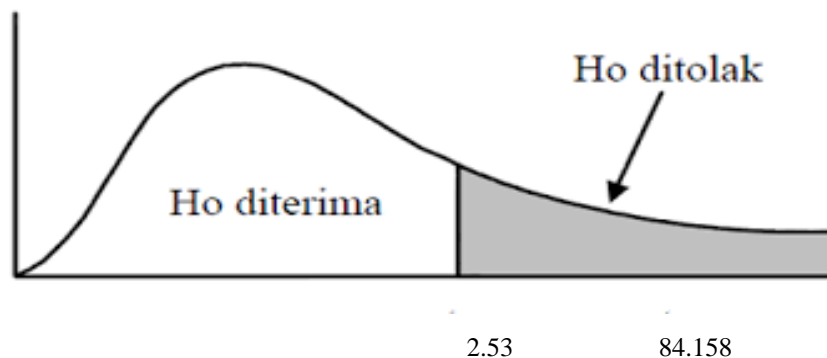
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	871.324	2	435.662	84.158	.000 ^b
	Residual	289.896	56	5.177		
	Total	1161.220	58			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

Sumber: SPSS 26

Dari tabel 4,15 bisa diambil kesimpulan f hitung 84.158 dan taraf signifikan 0.000, dalam penelitian ini variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan, dan Motivasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai PT Pos karena f hitung > f tabel ($84.158 > 2.53$) dan sig $0.000 < 0.05$.

Gambar 4.6 Uji F

4.1.5 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas terhadap variasi naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara serempak, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$.

Tabel 4.12 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.741	2.27524

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

Sumber: SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui bahwa nilai R Square adalah 0.750 atau 75% persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, dan Motivasi sebesar 75 persen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 25 persen dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian, seperti, , Disiplin Kerja, kompensasi stress kerja atau beban kerja.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai *t*hitung (5.515) > *t*tabel (2.00) dan signifikansi (0.000) < 0,05. Dengan demikian variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai POS. Jika Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, Menurut (Kurnia & Daulay, 2021) menyatakan Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan individu dan tujuan kinerja dapat menjadi menjadi tidak searah. Sudah menjadi tugas seorang pemimpin untuk menciptakan situasi kerja yang baik. maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kinerja memang searah dan saling berkaitan. Dalam hal ini Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh (Arianty, 2016), (Astuti & Prayogi, 2018), (Jufrizen & Lubis, 2020), dan (M.T & Putri, 2021).

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Variabel Motivasi (X2) mempunyai *t*hitung (5.428) > *t*tabel (2.00) dan signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian variable Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai POS. Jika Motivasi meningkat

maka Kinerja Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, Menurut (Kurnia et al., 2019) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi memang berpengaruh terhadap kinerja atau bahkan lingkungan kerja itu sendiri. hal ini sejalan dengan yang pernah dilakukan peneliti sebelumnya seperti (Hasibuan & Silvy, 2019), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Jufrizen et al., 2020), dan (M.T & Sari, 2021).

3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Dengan f hitung 84.158 dan taraf signifikan 0.000, dalam penelitian ini variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan, dan Motivasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai PT Pos karena f hitung $>$ f tabel ($84.158 > 2.53$) dan $\text{sig } 0.000 < 0.05$. kinerja Pegawai PT Pos. hal ini dibuktikan oleh hasil uji f yang telah dilakukan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian ini adalah

1. Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pos Region I Medan. Jika Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Pegawai POS akan meningkat secara signifikan.
2. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pos Region I Medan. Jika Motivasi meningkat maka Kinerja Pegawai Pos Regional I Medan akan meningkat secara signifikan.
3. Secara simultan baik Kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pos Regional I Medan.

5.2 Saran

Adapun saran yang penulis berikan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan yang dibutuhkan pegawai pos berupa kehadiran pemimpin yang akan dijadikan contoh atau panutan, dikarenakan banyak pegawai Pos Region I Medan yang merasa kepala bagian adalah pemimpin mereka sesungguhnya.
2. Perlunya ditekankan kepada setiap pegawai Pos Regional I Medan agar bertanggung jawab untuk barang barang yang menjadi tugas dari setiap pegawai demi menghindari keluhan keluhan dari pelanggan tentang barang yang lama sampai tujuan
3. Perusahaan perlu memberikan konseling rutin kepada setiap pegawai Pos Region I Medan sehingga pegawai bisa memotivasi rekannya agar mau bekerja lebih giat.

4. Karyawan Pos Regional I Medan harus mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan sehingga perusahaan mampu memberikan kompensasi yang sesuai sebagai bentuk meningkatkan motivasi didalam diri karyawan agar terciptanya kinerja yang semakin membaik sehingga dapat menaikkan reputasi kantor pos yang sudah besar

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pembaca maupun untuk peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian ini. keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Sampel yang digunakan pada penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT Pos Divisi Regional 1 Medan
2. Adanya keterbatasan penelitian dalam faktor mempengaruhi hanya menggunakan kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi sedangkan masih banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja
3. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh data melalui angket disebabkan beberapa responden yang malas membaca
4. Adanya keterbatasan penulis dalam hal waktu yang mana menyesuaikan waktu dengan waktu kerja pegawai PT Pos Divisi Regional 1 Medan agar tidak mengganggu waktu kerja pegawai PT Pos Divisi Regional 1 Medan
5. Adanya keterbatasan jarak untuk memperoleh data yang mana lokasi penelitian cukup jauh dari tempat tinggal penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept Dan Indicator Human Resources Managemen For Managemen Research*(Pertama). Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitash Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 80–91.
- Astuti, R., & Prayogi, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Jurnal Ilmiah Dan Kebijakan Hukum*, 1(1), 490–502.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management And Business (NCMAB) 2018*, 490–502.
<https://doi.org/http://hdl.handle.net/11617/9980>
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Bahrum, S., & Sinaga, I. W. (2015). Kinerja Pegawai(Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintang Karimun) Batam State Polytechnics Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam Parkway Street , Batam Center , Batam 29461 , In. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 135–141.
- Faisal, M., Handono M., & Diyah, Y. S. (2018). The Effect Of Leadership Style And Work Planning On Puskesmas Performance. *Visipena Journal*, 9(2), 316–329.
<https://doi.org/10.46244/visipena.v9i2.462>.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Hamid, D. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional DAN Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Tetap PG Kebon Agung Malang. *Jurnal Manajemen &Kewirausahaan*, 38(2), 79–88.
- Hamzah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Ke-15). Bumi Aksara.

- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2243>
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Influences Of Leadership And Working Motivation To Employees Performance At Pt . Amanah Finance In Manado City. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(02), 459–470.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.1036809>
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2020.V4.I2.4159>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4874>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation Of Incentive And Career Development Of Performance With Motivation As An Intervening Variable. *Proceedings Of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Rajagrafindo. Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). *Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan*. 1(1), 365–372.
- Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). *Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1), 301–306.
- Lesmana, M.T, & Putri, Linzy Pratami. (2018). Pengaruh Insentif Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Dalam Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1–6.
- Lesmana, M.T, & Sari, P. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Kedua)*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3650>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Thomson Learning.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Rachmawati, & Nuraini, E. (2014). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Ekonisia.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S., & J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3366>
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(1), 1–20.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Sriwidadi, T., & Charlie, O. (2011). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja SPG PD. Sumber Jaya. *Binus Business Review*, 2(1), 387. <https://doi.org/10.21512/Bbr.V2i1.1145>
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D(Ketiga)*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017b). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 224–239.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Citapustaka Media.
- Sunyoto, D. (2015a). *Penelitian Sumber Daya Manusia*(P. B. SERU (Ed.); Ketiga).
- Sunyoto, D. (2015b). *Penelitian Sumber Daya Manusia*(Ketiga). P.B. Seru.
- Sutarto. (2016). *Dasar Dasar Kepemimpinan Administrasi*(Kedelapan). Gajah Mada University Press.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13(1), 97–111.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*(Kelima). Raja Grafindo Persada.
- Yuliawan, E. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Bandung. *Jurnal Wira*

LAMPIRAN

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat Signifikan Untuk Uji Satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikan Untuk Uji Dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547

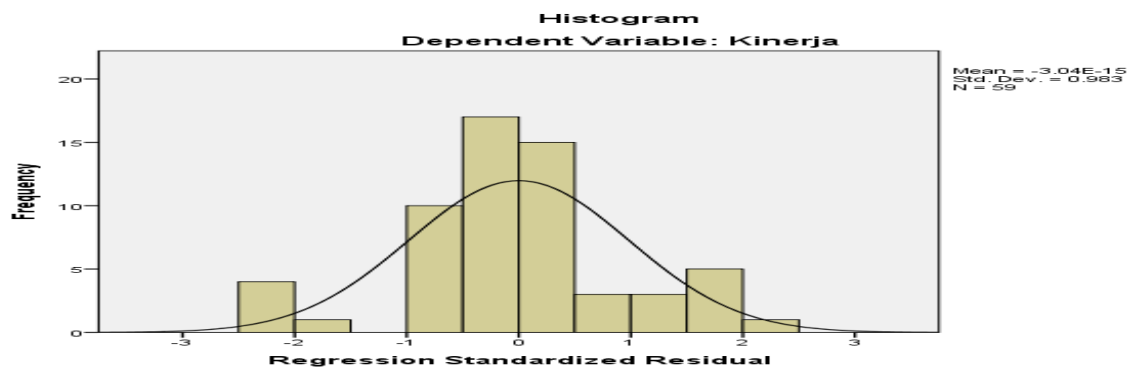
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

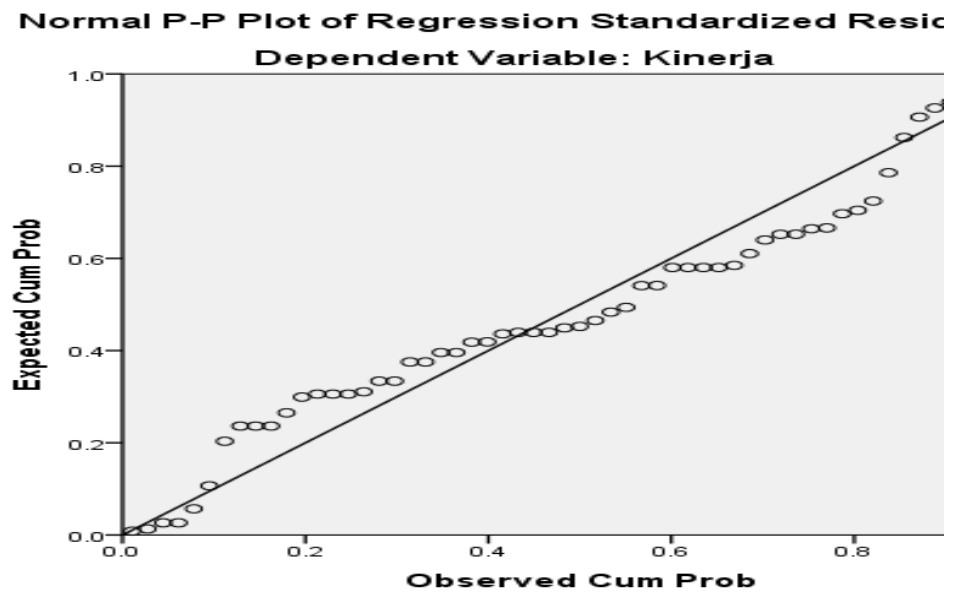
Tabel t

Df=(N-2)	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3084
2	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500

27	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804

79	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374





Tabel ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	871.324	2	435.662	84.158	.000 ^b
	Residual	289.896	56	5.177		
	Total	1161.220	58			

Tabel 4.10 Coefficients Uji T^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.206	2.309		2.255	.028		
	Kepemimpinan	.400	.072	.481	5.515	.000	.585	1.709
	Motivasi	.263	.048	.474	5.428	.000	.585	1.709

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.12 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.741	2.27524

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

Tabel 4.8 Coefficients^a Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.153	2.370		2.175	.034		
	Gaya_Kepemimpinan	.408	.073	.490	5.570	.000	.600	1.667
	Motivasi	.258	.049	.462	5.250	.000	.600	1.667

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.9 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.206	2.309		2.255	.028		
	Kepemimpinan	.400	.072	.481	5.515	.000	.585	1.709
	Motivasi	.263	.048	.474	5.428	.000	.585	1.709

a. Dependent Variable: Kinerja

Pertanyaan Kuisiner

PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
Kinerja Pegawai					
1. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
2. Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu sesuai peraturan yang ada					
3. Hasil kerja saya sesuai dengan standar kerja yang dibutuhkan					
4. Saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh instansi					
5. Saya tidak mengalami kendala untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada saya					
6. Saya bisa mengatasi apabila saya mengalami kendala saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada saya					
7. Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
8. Saya memiliki sikap kerja sama yang baik dalam menjalankan tugas-tugas					
Kepemimpinan					
1. Pemimpin melaksanakan tugas dengan baik					
2. Mampu menyelesaikan tugas yang menurut saudara hal tersebut sulit dan tidak menyenangkan					
3. Pemimpin memberi motivasi dan dorongan kepada pegawai kepada pegawai agar berprestasi dalam bekerja					
4. Pemimpin selalu memberikan peringatan kepada pegawai , bila ada pegawai yang berperilaku kurang sopan dilingkungan kerja					
5. Pimpinan langsung menekankan pentingnya tugas dengan sebaik-baiknya					

6. Ketika memberi tugas, pimpinan sering menekankan pentingnya efisiensi dan meminta pegawai untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin					
7. Mampu mengambil keputusan dengan cara waktu dan tepat					
8. Merespon dengan cepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang tidak terduga					
Motivasi Kerja					
1. Saya bersungguh-sungguh meningkatkan kinerja saya menjadi lebih baik					
2. Saya ingin mengetahui bagaimana saya mencapai kemajuan ketika saya menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan					
3. Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan					
4. Dengan adanya penghargaan motivasi kerja saya meningkat					
5. Pekerjaan yang diberikan sangat menantang					
6. Saya menikmati persaingan dalam bekerja					
7. Saya menikmati kerjasama dengan orang lain daripada bekerja sendirian					
8. Saya selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan					
9. Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
10. Saya tidak menunda-nunda pekerjaan					
11. Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja					
12. Atasan selalu memberi perhatian khusus terhadap pengembangan karir pegawai					

13. Saya mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru					
14. Saya mendapat kesempatan untuk menduduki suatu posisi tertentu					