

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA KOTA TANGERANG

Sunindia Melania¹, Neneng Khoiriah²

Email : sunindiam12@gmail.com¹, dosen02456@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel acak (random sampling) dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,043 > 2,002)$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$. gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,716 > 2,002)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,478 + 0,382X_1 + 0,488X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,1% sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37, > 3,11)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

PT Pos Indonesia merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan jasa keuangan, kurir dan logistik. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan Perseroan Terbatas dan sering disebut dengan PT Pos Indonesia. Berdiri pada tahun 1746, saham Pos Indonesia sepenuhnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Saat ini Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir, tetapi juga jasa keuangan, ritel, dan properti, yang didukung oleh titik jaringan sebanyak lebih dari 4.000 kantor pos dan sekitar 28.000 Agen Pos yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar aktivitas di perusahaan berjalan dengan

baik. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan tinggi serta upaya dalam mengelola perusahaan semaksimal, efektif dan efisien mungkin sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan adalah perusahaan yang berhasil. Tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat dilihat dari Kinerja karyawannya itu sendiri, dengan adanya sumber daya manusia yang baik sebagai faktor berjalannya kinerja perusahaan maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan maksimal. Kinerja karyawan sangatlah penting untuk meningkatkan nilai perusahaan dalam menjalankan usahanya. Kinerja karyawan dengan hasil kerja secara kuantitas ataupun kualitas baik yang dicapai oleh sumber daya manusia sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan untuk mencapai maksud dan tujuan

sebuah perusahaan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka pengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan atau organisasi juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen. Apabila suatu perusahaan tidak didukung oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan strategi operasional yang tidak tepat, maka perusahaan atau organisasi tidak akan mampu bersaing bahkan tidak akan bertahan lama. Hal tersebut terjadi karena perusahaan diharuskan untuk memperoleh, mengembangkan dan tentunya mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan langkah-langkah manajemen agar dapat menjamin bahwa perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya manusia yang tepat untuk menempati suatu jabatan dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan motivasi kerja yang di berikan dari perusahaan, pimpinan dan rekan kerja yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Hasil awal observasi peneliti menemukan permasalahan bahwa kinerja karyawan yang tidak stabil atau mengalami naik turun dikarenakan masih kurangnya motivasi kerja hal ini ditandai dengan masih adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi dari pimpinan ke bawahan, kurangnya kerja sama antar sesama rekan kerja yang membuat tugas yang diberikan menjadi terlambat untuk diselesaikan. Sebagian karyawan bahkan masih melakukan kesalahan kerja karena kurangnya apresiasi atas hasil kerja yang dilakukan karyawan oleh pimpinan. Seharusnya dengan pimpinan memuji hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan dapat memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan tugasnya.

Selain motivasi kerja, pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda - beda yang terjadi di PT POS Indonesia Kota Tangerang juga dapat membuat kinerja karyawan

menjadi naik turun, seperti cara pimpinan memberikan instruksi atau arahan pada karyawan, cara pimpinan mengambil keputusan melakukan komunikasi dua arah atau berdiskusi terlebih dahulu dengan karyawan dan dukungan lain yang diberikan pimpinan yang berbeda ini menjadi hal yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan PT POS Indonesia Kota Tangerang. Hal ini dapat di buktikan dari data pengukuran kinerja karyawan PT POS Indonesia Kota Tangerang. Berikut ini merupakan data pengukuran kinerja karyawan PT POS Indonesia

Tabel 1.2
 Data Pengukuran Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kota Tangerang, Tahun 2019-2023

Tahun	Kualitas Kerja (%)	Kuantitas Kerja (%)	Pedoman an Tugas (%)	Langsung Jarak (%)	Tertar (%)	Data-rata pencapaian (%)	Kategori
2019	78	77	75	80	100	78	Cukup Baik
2020	80	79	80	80	100	79.5	Cukup Baik
2021	78	79	80	80	100	78.25	Cukup Baik
2022	80	77	82	80	100	81	Baik
2023	87	80	89	80	100	84.5	Baik

Sumber: JORD PT Pos Indonesia Kota Tangerang

Kota Tangerang dari tahun 2019 sampai dengan 2023 yang mengalami kenaikan yang signifikan pada setiap tahunnya.

Tabel 1.1 Tabel Kategori

Kategori (%)	Keterangan
1 - 50	Sangat Buruk
51 - 60	Buruk
61 - 80	Cukup Baik
81 - 90	Baik
91 - 100	Sangat Baik

Sumber: JORD PT Pos Indonesia Kota Tangerang

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan pencapaian kinerja pada PT Pos Indonesia Kota Tangerang setiap tahunnya selalu mengalami perubahan atau naik turun. Pada tahun 2019 rata-rata pencapaian kinerja hanya 78%, pada tahun 2020 mengalami kenaikan mencapai 79.5%, ini menandakan ada peningkatan kinerja para karyawan walaupun hanya sedikit. Lalu pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 78.25% hal ini dikarenakan adanya pergantian pimpinan, pada tahun 2022 menjadi 81% dan pada tahun 2023 menjadi 84.5% yang berarti kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Tangerang mengalami perbaikan dari segala aspek kinerja dengan adanya pergantian pimpinan.

Menurut human resources Departement PT POS Indonesia Kota Tangerang tabel diatas juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dimabil oleh seorang pemimpin dapat

mempengaruhi pengukuran kinerja karyawan yang ada pada organisasi atau perusahaan itu sendiri, hal ini terbukti pada pengukuran kinerja pada PT POS Indonesia Tangerang pada tahun - tahun berikutnya yang mengalami kenaikan signifikan yaitu 81% pada tahun 2022 dan 84.5% pada tahun 2023. Pada tahun 2022 PT POS Indonesia Tangerang menjadi kantor pusat yang mendapatkan mutasi pimpinan yang dapat dilakukan satu sampai dua tahun masa jabatan. Pada tahun 2022 dan 2023 PT POS Indonesia Tangerang memiliki pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda dari pimpinan sebelumnya yang tidak bisa saya sebutkan masing - masing namanya. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baru dari pemimpin yang baru ini membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik di tiap tahunnya.

2. METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif Menurut Sugiyono (2014:13) metode penelitian kuantitatif adalah: “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Analisis Deskriptif

Pembuatan Skala Likert

Dalam penelitian ini, untuk pembobotan data, peneliti menggunakan skala pengukuran. Menurut Sugiyono (2019:92), “skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif”.

Skala Interval

Setelah dibuat skala likert dan skala nilainya (scoring), selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka digunakan skala interval. Sedangkan skala

interval itu sendiri menurut Istijanto dalam Farhan (2024 : 59), adalah ”skala yang memiliki urutan dan memiliki interval atau jarak yang sama antara kategori atau titik-titik terdekatnya”. Hal tersebut dipertegas oleh Malholtra dalam Farhan (2024 : 59) yang menyatakan bahwa “skala interval adalah skala yang menggunakan angka untuk memeringkat obyek sedemikian rupa sehingga jarak setara secara numerik mewakili jarak setara karakteristik yang sedang diukur. Untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut maka digunakan interval, untuk menentukan panjang kelas interval, menurut Sudjana dalam Farhan (2024 : 59) digunakan rumus sebagai berikut:

Uji Instrumen Data

Uji coba instrument dilakukan untuk memperoleh validitas dan reliabilitas kuesioner yang digunakan. Instrument yang baik adalah jika memenuhi tingkat validitas dan reliabilitas setiap butir pernyataan atau pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini. Berikut merupakan uraian dari uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dalam upaya untuk memperoleh hasil analisis yang valid. Model regresi yang digunakan untuk menguji hipotesa harus memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik tersebut antara lain normalitas data, bebas multikolinieritas, bebas autokolerasi dan bebas heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian untuk mengukur data yang didapatkan apakah terdistribusi normal atau tidak normal, agar dapat melakukan pemilihan statistik yang tepat (Riyanto & Hatmawan, 2020). Dasar pengembalian keputusan dalam deteksi normalitas yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. Tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas yang

digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Uji *kolmogorov-smirnov*.

Autokolerasi

Menurut Ghazali (2021 : 162) uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) dalam suatu model regresi linear. Model regresi linear yang baik adalah yang terbebas dari autokorelasi. Pengujian autokorelasi dalam penelitian menggunakan uji Durbin Watson. Menurut Ghazali (2021 : 162), hipotesis yang akan diuji sebagai berikut : H_0 : tidak ada autokorelasi H_a : ada autokorelasi

Dalam penelitian ini autokorelasi menggunakan penelitian uji Durbin-Watson (*DW test*) dikarenakan sampel yang digunakan dibawah 100 sedangkan sampel yang diatas 100 yaitu penelitian yang digunakan *Uji Lagrange Multiplier* (*LM test*). Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu yang adanya tingkat konstanta dalam model regresi dan tidak ada variabel diantaranya variabel independent. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi menurut Uji Durbin-Watson adalah:

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2021 : 178) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar) Untuk meregresi nilai *absolute residual* terhadap variabel Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan

dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan Sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Kriteria Penentu :

Uji Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghazali (2021 : 8) analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Analisis regresi linier berganda dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Menurut Sugiyono (2019) Uji-T atau pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dengan menjaga salah satu variabel independen tetap atau dikendalikan. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independent tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independent tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

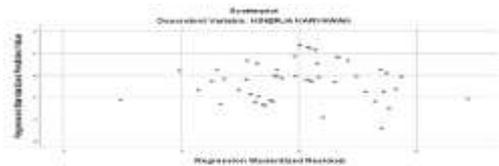
Kriteria Penerimaan Hipotesis :

H_0 : Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial.

H_1 : Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial.

tidak terjadi multikolonieritas. Jadi jika melihat dari nilai tolerance dan VIF kesimpulannya adalah model regresi motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah tidak terjadi multikolonieritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

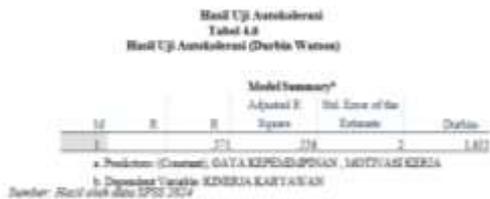


Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Gambar 4.1

Hasil Uji Glejser

Berdasarkan gambar 4.8 dapat dilihat bahwa titik menyebar tidak teratur dan tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,635 dimana nilai ini berada pada kriteria 1,550 – 2,460 dengan keterangan tidak ada autokolerasi, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gangguan pada uji autokolerasi.

Hasil Uji Analisis Kuantitatif
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda



Berdasarkan dari hasil analisis regresi pada tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka hasil koefisien regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Besarnya nilai konstanta, yakni 6,478 dapat diartikan bahwa apabila semua variabel (motivasi kerja dan gaya kepemimpinan) bernilai 0 (nol), maka nilai kinerja karyawan akan sama dengan nilai konstanta yaitu 6,478. Besarnya nilai koefisien (b1) bernilai positif yakni 0,382. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,382 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja nilainya tetap. Dan sebaliknya setiap penurunan satu satuan motivasi kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,382 dengan asumsi variabel motivasi kerja nilainya tetap.
- b. Besarnya nilai koefisien (b2) bernilai positif yakni 0,488. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,488 satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan nilainya tetap dan sebaliknya. Penurunan satu satuan gaya kepemimpinan akan mengurangi kinerja karyawan sebesar 0,488 dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan tetap.

Analisis Koefisien Kolerasi

Tabel 4.8
Uji Koefisien Kolerasi

Correlations		GAYA KEPEMIMPINAN KARYAWAN		
MOTIVASI KERJA		MAN	KINERJA	
MOTIVASI KERJA	Partial Correlation	1	0,570**	
	Sig. (2-tailed)		,000	
GAYA KEPEMIMPINAN	Partial Correlation	0,488**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000		
KINERJA KARYAWAN	Partial Correlation	0,382**	0,488**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi pada variabel motivasi kerja adalah 0,570 jika dilihat dari pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,40-0,599” artinya tingkat hubungan motivasi kerja dengan kinerja

termasuk tingkat hubungan yang sedang kemudian nilai koefisien korelasi pada variabel gaya kepemimpinan kerja adalah 0,708 jika dilihat dari pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,60- 0,799” artinya tingkat hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja termasuk tingkat hubungan yang kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.9
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
	Adjusted R Square	R	Error of the Estimate	
1	.571	.790	.510	2.99266

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh nilai R Square sebesar 0,571 atau 57,1%. Hal ini menjelaskan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia Kota Tangerang adalah sebesar 57,1%. Sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Untuk mengetahui intensitas hubungan variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), dilihat dari nilai koefisien korelasi. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai r (korelasi) adalah 0,571 yang mana dapat disimpulkan dalam interpretasi sangat kuat.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian uji t sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji t
Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6.479	1.106			5.858	.000
MOTIVASI KERJA	.962	.125	.800	3.643	.004	.004
GAYA KEPEMIMPINAN	.489	.095	.564	5.136	.000	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa hasil uji t (parsial) sebagai berikut :

a. Motivasi Kerja

Hasil uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,043 dan t tabel n-2 (60-2 = 58) yakni 2,002, yang mana nilai t hitung > t tabel (3,043 > 2,002) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,004 < 0,05). Maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia Kota Tangerang.

b. Gaya Kepemimpinan

Hasil uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 5,716 dan t tabel n-2 (60-2 = 58) yakni 2,002, yang mana nilai t hitung > t tabel (5,716 > 2,002) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia Kota Tangerang.

Tabel 4.11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	674.508	2	337.254	5	.000
	Residual	596.476	57	10.466		
	Total	1180.983	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

Uji f bertujuan untuk mengetahui dampak semua variabel yang meliputi motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia Kota Tangerang. Berikut adalah hasil uji f dari penelitian yang sudah dilakukan.

Dari data tabel diatas hasil uji penelitian tersebut dapat diperoleh nilai f tabel n-3 (60-3 = 57) yakni 3,16 serta nilai signifikan f (Fsig) sebesar 42,826 yang berarti f hitung > f tabel (37,955 > 3,16) dan nilai signifikan lebih kecil

dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia Kota Tangerang.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian secara statistik dapat disimpulkan bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dampak yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin bagus motivasi dan gaya kepemimpinan maka berdampak semakin baik juga kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji secara parsial variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan t hitung senilai $3,043 > t$ tabel senilai $2,002$ dengan hasil signifikansi $0,004 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT POS Indonesia Kota Tangerang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Irfan Rizka Akbar (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Unggul Abadi Jakarta.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan t hitung senilai $5,716 > t$ tabel senilai $2,002$ dengan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia Kota Tangerang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fahmi Kamal, Widi Winarso, Edy Sulistio (2019) dengan judul

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Agung Citra Transformasi.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil uji f dapat dilihat bahwa nilai f hitung senilai $37,955 > f$ tabel senilai $3,11$ dengan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis diterima yang artinya variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT POS Indonesia Kota Tangerang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurjaya, Afiah Mukhtar, A. Nur Achsanuddin UA (2020) dengan judul Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT POS Indonesia Kota Tangerang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia Kota Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data hasil uji hipotesis yang diperoleh hitung $3,043 > t$ tabel $2,002$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$.
- Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia Kota Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data hasil uji hipotesis yang diperoleh t hitung $5,716 > t$ tabel $2,002$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia Kota Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan hasil olahan data Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh f hitung sebesar $37,955 > f$ tabel sebesar $3,16$.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- [2] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- [3] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- [4] Sugiyono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [5] Sugiyono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [6] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [8] Handoko 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. *Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- [9] Hamidah, K., & Suherman, S. (2016). *Proses Berpikir Matematis Siswa dalam Menyelesaikan Masalah Matematika di tinjau dari Tipe Kepribadian Keirsey*. AlJabar: Jurnal Pendidikan Matematika, 7(2), 231-248.
- [10] Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Pengembang SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- [11] Hasibuan, M. (2016). *Manajemen: Dasar Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [14] Anggreany Hustia. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 10, issue 1 Desember, 2020.
- [15] Endah Budiastuti, Faisal Akbar, dan Evi Novita. *Pengaruh Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Adi Jaya Mandiri*. Jurnal Manajemen, Vol. 15. No.1. Juni 2021 Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [16] Hima, B dan Anastasya, A.A. *Pengaruh Kompensasi, Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Perwira Journal Of Economics and Business E-ISSN : 2775-572 Volume 1 Nomor 2 Agustus 2021.
- [17] Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Propinsi Sumatera Barat*.
- [18] Latif, R. R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Prima SR Hotel & Convention Yogyakarta*. Jurnal Universitas Islam Indonesia, 1.
- [19] Prawirosento, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE Yogyakarta.
- [20] Sari Veronica Jantityal, Diana Puspita Sari2. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta)*. Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Diponegoro.
- [21] Sunarsi, D. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin*. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 5(1), 1.
- [22] Tahir, A., Razak, M., & Saripuddin, D. (2017). *Pengaruh Kompetensi SDM dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang*. Nobel Management Review, 59.
- [23] Retno Wulansari (2020), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada*
- [24] Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif* 3, 1.
- [25] Sri Mardiana (2020), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur*. Jurnal Kreatif 8, 2.
- [26] Irfan Rizka Akbar (2020), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif 3, 1.
- [27] *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Agung Citra Transformasi*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM) 15,2.