

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Pembahasan Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan (Lokasi Penelitian)

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT POS Indonesia KC Cibinong (16900) yang beralamat di Jl. Tegar Beriman B4 No. 7. Pakansari, Kec. Cibinong, Kab. Bogor. PT POS Indonesia merupakan Suatu badan usaha milik negara yang bergerak di bidang jasa yaitu PT POS Indonesia menjadi salah satu BUMN yang memberi sumbangsih besar pada masyarakat, dengan menyediakan berbagai layanan dan produk yang bisa dengan mudah di jangkau. Tidak hanya melayani masyarakat Indonesia di dalam negeri, PT POS Indonesia juga turut menyediakan layanan yang menjangkau ke dunia internasional. Tidak hanya untuk mencapai tujuannya untuk bisa *go international*, ekspansi PT POS Indonesia ke pasar internasional juga untuk memudahkan warga negara Indonesia di luar negeri. . Memiliki sejarah panjang dalam proses pendiriannya, PT POS Indonesia terus berkembang dan saat ini menjadi salah satu BUMN besar yang ada di Indonesia. Dengan berbagai inovasi yang telah dilakukan, saat ini PT POS Indonesia tidak hanya sebatas melayani pengiriman, namun juga jasa di bidang keuangan.

Adapun Produk dan Layanan PT POS Indonesia diantaranya Jasa pengiriman Domestik, Pengiriman Internasional, dan Pengiriman Logistik (Pos Domestik: Pos Sameday, Pos Nextday, Pos Reguler, Pos Jumbo, Pos Ekonomi. Pos Internasional: *Express mail service* (EMS), pos ekspor, Paket Pos cepat internasional, Pos *Registered, Internasional E-Packet*. Logistik: *Warehouse, Freight Fowarding*), PT POS Indonesia juga menyediakan layanan jasa keuangan seperti pembayaran: Giropos, Binsis Syariah. Remitansi: Dalam negeri, Wesel Luar Negeri. Menyediakan layanan jasa keuangan lainnya seperti Penyaluran Dana, Kemitraan Bank, Asuransi, Dompot digital Pospay. Adapun bagian-bagian unit yang ada di PT POS Indonesia cabang Cibinong diantaranya Bagian Pelayanan, Bagian SDM, Bagian Penjualan, Bagian Kurir Logistik, dan Bagian keuangan.

4.1.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan: menjadi postal operator, penyedia jasa kurir, logistik dan keuangan paling kompetitif.

Misi Perusahaan: bertindak efektif untuk mencapai *performance* terbaik.

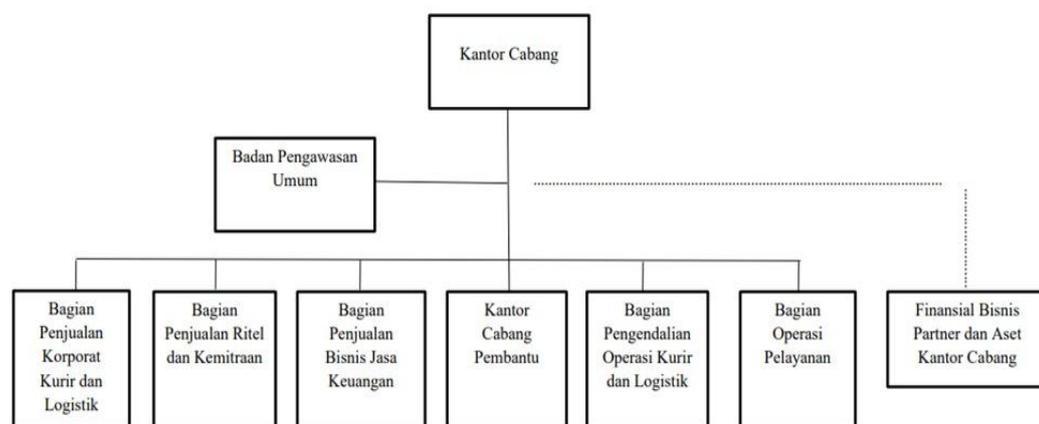
Persyaratan Utama (*Key Words*)

Untuk mewujudkan Visi dan Misi, Persyaratan utama (*Key words*) yang perlu dilakukan adalah:

1. Memberikan produk yang relevan sesuai dengan kebutuhan pasar
2. Memberikan jasa layanan yang prima
3. Menjalankan proses bisnis secara efisien
4. Membangun solusi teknologi informasi yang prima dan *human capital* yang andal
5. Memperkuat sistem pengendalian internal, *governance*, dan manajemen risiko untuk mencapai tingkat kematangan yang memadai untuk mengamankan pencapaian tujuan Perusahaan.

4.1.1.2 Struktur Organisasi dan Tupoksi

Berikut adalah struktur organisasi dan tupoksi pada PT POS Indonesia KC Cibinong (16900)



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT POS Indonesia KC Cibinong

(Sumber: PT POS Indonesia KC Cibinong)

1. Kepala Kantor

- Mengawasi kegiatan pemasaran, penjualan, administrasi, dan kegiatan

yang terpadu dalam rangka mencapai tujuan

- Kepala Sentral Pengolahan Pos bertanggung jawab kepada kepala regional
- Memberi masukan kepada staf untuk perbaikan atau penyempurnaan peraturan, ketentuan, sistem prosedur maupun administrasi yang pada umumnya berlaku pada perusahaan.

2. Bagian Pengendalian Operasi Kurir dan Logistik/Manajer Operasi

- Mengolah kelancaran penerimaan, pengiriman dan penyimpanan surat.
- Mengelola arsip berdasarkan ketentuan yang berlaku
- Mengawasi, melakukan pembinaan dan pemberian pengetahuan dan mutu terhadap kerja staff bawahannya.
- Melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan proses pra-antaran, antaran dan pasca antaran kiriman pos (surat dan paket), agar mencapai standar mutu yang ditetapkan Perusahaan.
- Mengatur dan mengawasi pelaksanaan pemrosesan kiriman pos *outgoing* meliputi: pencocokan item paket dan paket pos adpis, sortir, tutupan/pengantongan surat dan paket serta pengadministrasiannya.

3. Bagian SDM/Manajer SDM

- Mengorganisasikan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan sumber daya manusia
- Memastikan hak-hak dan kewajiban pegawai dapat dilaksanakan tepat waktu
- Melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan pekerjaan terkait dengan SDM, teknologi dan saran serta melakukan pencocokan naskah/dokumen pembayaran dengan pembukuan akuntansi
- Mengatur pengeluaran operasional kendaraan bermotor sesuai dengan ketentuan Perusahaan.

4. Bagian Keuangan/Manajer Keuangan

- Membuat uraian tugas (*job description*) di bagian Keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman kerja.

- Mengkoordinasi dan mengatur pelaksanaan proses pekerjaan di bagian Keuangan dan BPM/FILE di Kantor pos.
- Melakukan pencocokan pencatatan transaksi keuangan.
- Melakukan pengawasan terhadap uang kas.

5. Bagian Operasi Pelayanan/Manajer Pelayanan

- Membuat uraian tugas (*job description*) di bagian pelayanan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman kerja.
- Mengatur pelayanan loket penerimaan paket pos peka waktu meliputi paket pos biasa, wesel pos, giro pos, kilat khusus, EMS, *Express Post*, dan penjualan Benda Pos dan Materai (BPM).
- Melaksanakan tata usaha umum dan mengawasi loket-loket penerimaan paket pos.

4.1.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampel berdasarkan jumlah populasi/sampel keseluruhan. Oleh karena itu sampel keseluruhan sebanyak 43 karyawan PT POS Indonesia cabang Cibinong. Berikut peneliti lampirkan tabel karakteristik responden pada penelitian ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
Jabatan	Supervisor	5	12%
	Staff dan Karyawan	36	84%
	Petugas Loket	2	4%
Jumlah		43	100%
Bagian Unit/Divisi	Kurir dan Operasional	21	49%
	Kurir Logistik	7	16%
	Pelayanan	7	16%
	SDM	4	9%
	Ritel dan Jasa Keuangan	4	9%
Jumlah		43	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, diketahui karakteristik pada responden ini dibagi berdasarkan Jabatan dan Unit Bagian/Divisi dimana karyawan itu di tempatkan dalam kerjanya. Seluruhnya terdapat 43 responden. Rata-rata responden

yang telah mengisi kuesioner penelitian ini adalah staff dan karyawan yaitu sebanyak 36 orang dengan presentase 84% lalu supervisor sebanyak 5 orang dengan presentase 12% dan petugas loket 2 orang dengan presentase 4%.

Untuk bagian unit/divisi rata-rata yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah kurir operasional sebanyak 21 responden dengan presentase 49%, lalu bagian kurlog (kurir luogistik) sebanyak 7 orang dengan presentase 16%, bagian pelayanan sebanyak 7 orang dengan presentase 16%, bagian sdm sebanyak 4 orang dengan presentase 9% dan bagian ritel jasa keuangan sebanyak 4 orang dengan presentase 9%.

4.1.3 Tanggapan Responden

Tanggapan responden menjelaskan hasil jawaban dari responden atau pendapat yang diberikan oleh responden tentang pernyataan-pernyataan dari kuesioner yang telah peneliti buat. Tanggapan ini mencerminkan persepsi, penilaian, pandangan pribadi responden terkait variabel-variabel pada penelitian ini, yaitu tentang kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil data yang di peroleh dari penyebaran kuesioner kepada seluruh responden PT POS Indonesia cabang Cibinong yang berjumlah 43 orang, berikut akan peneliti sajikan terkait tanggapan jawaban dari responden yang telah di kumpulkan oleh peneliti.

1. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		NILAI (X)	TAFSIR (n= f(x)/n)
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Pimpinan mengajarkan saya untuk berubah dalam bekerja, menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya	0	0,0%	0	0%	1	2,20%	25	58,1%	17	39,5%	188	4,37
2	Pimpinan saya memberikan sifat yang berbeda merubah suasana lingkungan kerja ke arah yang lebih positif	0	0,0%	0	0,0%	2	4,40%	30	69,8%	11	25,6%	181	4,21
3	Pimpinan saya selalu memberikan sikap yang ramah	0	0,0%	0	0,0%	4	9,3%	24	55,8%	15	34,9%	183	4,26

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		NILAI (X)	TAFSIR (n=)
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
4	Pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik kepada bawahannya	0	0,0%	0	0,0%	3	7,0%	22	51,2%	18	41,9%	187	4,35
5	Pimpinan saya selalu mendukung serta memberikan semangat kepada para bawahannya	2	4,4%	0	0,0%	4	8,9%	21	46,7%	18	40,0%	188	4,37
6	Dukungan dari pimpinan membuat saya lebih semangat dalam bekerja	0	0,0%	0	0,0%	1	2,2%	26	60,5%	16	37,2%	187	4,35
7	Pimpinan saya jika bertindak atau mengambil kebijakan selalu berkonsultasi terlebih dahulu kepada bawahannya	0	0,0%	0	0,0%	5	11,6%	25	58,1%	13	30,2%	180	4,19
8	Pimpinan saya mau menjelaskan kebijakan yang diambilnya kepada bawahannya	0	0,0%	0	0,0%	3	7,0%	29	67,4%	11	25,6%	180	4,19
9	Pimpinan selalu belajar dalam berinovasi menetapkan strategi baru supaya tidak tertinggal dalam persaingan bisnis	0	0,0%	0	0,0%	2	4,4%	30	69,8%	11	25,6%	181	4,21
10	Pimpinan bijak dalam memberikan strategi di masa yang akan datang untuk tetap bersaing dengan perusahaan kompetitor	0	0,0%	0	0,0%	6	14,0%	25	58,1%	12	27,9%	178	4,14
11	Pimpinan saya mampu mengatasi masalah yang rumit	0	0,0%	0	0,0%	4	8,9%	25	58,1%	14	32,6%	182	4,23
12	Pimpinan saya bersikap tenang dalam memberikan solusi meskipun situasi sedang kritis	0	0,0%	0	0,0%	3	7,0%	29	67,4%	11	25,6%	180	4,19
RATA-RATA		0	0%	0	0%	3%	7%	26	60%	14	32%	183	4,25

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas tanggapan responden pada variabel kepemimpinan transformasional dari indikator pertama pembaharuan sampai indikator terakhir yaitu mampu menghadapi permasalahan yang rumit. Pada indikator pertama yaitu pembaharuan dengan pernyataan pertama sebanyak 58,1% menjawab setuju dan 39,5% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran 4,37 (Sangat Setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini. Pada pernyataan kedua sebanyak 69,8% menjawab setuju dan 25,6% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,21 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini.

Indikator kedua yaitu memberi teladan pada pernyataan pertama sebanyak 55,8% menjawab setuju dan 34,9% menjawab sangat setuju, dengan angka

penafsiran 4,26 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini. Pada pernyataan kedua sebanyak 51,2% menjawab setuju dan 41,9% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran 4,35 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini.

Indikator ketiga yaitu mendorong kinerja bawahan pada pernyataan pertama sebanyak 46,7% menjawab setuju dan 40,0% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,37 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini. Pada pernyataan kedua sebanyak 60,5% menjawab setuju dan 37,2% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,35 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini.

Indikator keempat yaitu bertindak atas sistem nilai pada pernyataan pertama sebanyak 58,1% menjawab setuju dan 30,2% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,19 (Setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju dengan pernyataan ini. Pada pernyataan kedua sebanyak 67,4% menjawab setuju dan 25,6% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran 4,19 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju dengan pernyataan ini.

Indikator kelima yaitu meningkatkan kemampuan terus-menerus pada pernyataan pertama sebanyak 69,8 menjawab setuju dan 25,6% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,21 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini. Pada pernyataan kedua sebanyak 58,1% menjawab setuju dan 27,9% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,14 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju dengan pernyataan ini.

Indikator keenam yaitu mampu menghadapi masalah yang rumit, pada pernyataan pertama sebanyak 58,1% menjawab setuju dan 32,6% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran 4,23 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini. Pada pernyataan kedua sebanyak 67,4% menjawab setuju dan 25,6% menjawab sangat

setuju, dengan angka penafsiran 4,19 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju dengan pernyataan ini.

Dapat disampaikan bahwa secara total keseluruhan untuk variabel kepemimpinan transformasional ini setelah di rata-rata ternyata didapatkan sebanyak 60% responden menjawab setuju dan sebanyak 32% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,25 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan variabel kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		NILAI (X)	TAFSIR (n= f(x)/n)
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan yang saya butuhkan untuk bekerja	0	0,0%	0	0,0%	4	9,3%	17	39,5%	22	51,2%	190	4,42
2	Perusahaan memberikan cuti kepada setiap karyawan untuk bisa beristirahat	0	0,0%	0	0,0%	1	2,3%	15	34,9%	27	62,8%	198	4,60
3	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman seperti misalnya sudah tersedianya cctv di area kantor	0	0,0%	0	0,0%	2	4,7%	15	34,9%	26	60,5%	196	4,56
4	Adanya jaminan hari tua untuk saya	0	0,0%	0	0,0%	2	4,7%	16	37,2%	25	58,1%	195	4,53
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	0	0,0%	0	0,0%	5	11,6%	12	27,9%	26	60,5%	193	4,49
6	Ketika ada tugas tim saya merasa terbantu oleh rekan kerja saya karena pengerjaan tugas dikerjakan bersama-sama	0	0,0%	0	0,0%	1	2,3%	14	32,6%	28	65,1%	199	4,63
7	Perusahaan memberikan (pujian, penghargaan) bagi karyawan yang berprestasi	0	0,0%	0	0,0%	2	4,7%	17	39,5%	24	55,8%	194	4,51
8	Perusahaan pernah memberikan bonus penghargaan kepada saya	0	0,0%	0	0,0%	1	2,3%	15	34,9%	27	62,8%	198	4,60
9	Perusahaan memberikan kepercayaan penuh kepada setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tugas yang diberikan	0	0,0%	1	2,3%	0	0,0%	16	37,2%	26	60,5%	196	4,56

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		NILAI (X)	TAFSIR (n=)
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
10	Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk perkembangan diri seperti misalnya pelatihan dalam bekerja, kesempatan untuk belajar mengenai tugas-tugas pekerjaan, serta pemberian ajaran tata cara bekerja	0	0,0%	0	0,0%	5	11,6%	11	25,6%	27	62,8%	194	4,51
RATA-RATA		0	0%	0,1	0%	2	5%	15	34%	26	60%	195	4,54

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas tanggapan responden pada variabel motivasi kerja dari indikator pertama yaitu kebutuhan fisik sampai indikator terakhir yaitu kebutuhan perwujudan diri. Pada indikator pertama yaitu kebutuhan fisik dengan pernyataan pertama sebanyak 39,5% menjawab setuju dan 51,2% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran 4,42 (Sangat Setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini. Pada pernyataan kedua sebanyak 34,9% menjawab setuju dan 62,8% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,60 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini.

Indikator kedua yaitu kebutuhan rasa aman dan keselamatan, pada pernyataan pertama sebanyak 34,9% menjawab setuju dan 60,5% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran 4,56 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini. Pada pernyataan kedua sebanyak 37,2% menjawab setuju dan 58,1% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran 4,53 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini.

Indikator ketiga yaitu kebutuhan sosial, pada pernyataan pertama sebanyak 27,9% menjawab setuju dan 60,5% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,49 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini. Pada pernyataan kedua sebanyak 32,6% menjawab setuju dan 65,1% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,63 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini.

Indikator keempat yaitu kebutuhan akan penghargaan, pada pernyataan

pertama sebanyak 39,5 % menjawab setuju dan 55,8% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,51 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini. Pada pernyataan kedua sebanyak 34,9% menjawab setuju dan 62,8 % menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,60 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini.

Indikator kelima yaitu kebutuhan perwujudan diri, pada pernyataan pertama sebanyak 37,2% menjawab setuju dan 60,5% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,56 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini. Pada pernyataan kedua sebanyak 25,6% menjawab setuju dan 62,8% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,51(sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini.

Dapat disampaikan bahwa secara total keseluruhan untuk variabel motivasi kerja ini setelah di rata-rata ternyata didapatkan sebanyak 34% responden menjawab setuju dan sebanyak 60% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,54 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan variabel motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		NILAI (X)	TAFSIR (n= f(x)/n)
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Perusahaan puas terhadap hasil kerja saya	0	0,0%	0	0,0%	2	4,7%	22	51,2%	19	44,2%	189	4,40
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	0	0,0%	0	0,0%	1	2,3%	19	44,2%	23	53,5%	194	4,51
3	Saya memahami pekerjaan di bagian yang saya tempati	0	0,0%	0	0,0%	1	2,3%	21	48,8%	22	51,2%	197	4,58
4	Saya sudah sangat ahli dalam menyelesaikan tugas di bidang yang saya tempati	0	0,0%	0	0,0%	1	2,3%	10	23,3%	32	74,4%	203	4,72

No	Indikator	STS		TS		N		S		SS		NILAI (X)	TAFSIR (n=)
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
5	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja	0	0,0%	1	2,3%	5	11,6%	12	27,9%	25	58%	190	4,42
6	Saya mampu membuat solusi sendiri ketika terjadi masalah dalam bekerja	0	0,0%	0	0,0%	7	16,3%	33	76,7%	3	7,0%	168	3,91
7	Saya selalu semangat dalam bekerja	0	0,0%	0	0,0%	1	2,3%	14	32,6%	28	65,1%	199	4,63
8	Saya akan memberikan yang terbaik dalam bekerja supaya perusahaan puas terhadap kinerja saya	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	11	25,6%	32	74,4%	204	4,74
9	Saya datang ke kantor tepat waktu	0	0,0%	0	0,0%	2	4,7%	11	25,6%	30	69,8%	200	4,65
10	Saya selalu hadir ketika masuk kerja	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	12	27,9%	31	72,1%	203	4,72
RATA-RATA		0	0%	0	0%	2	5%	17	38%	25	57%	195	4,53

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan ini dari indikator pertama hasil kerja sampai indikator terakhir yaitu disiplin waktu dan absensi. Pada indikator pertama yaitu pembaharuan dengan pernyataan pertama sebanyak 51,2% menjawab setuju dan 44,2% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,40 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini. Pada pernyataan kedua sebanyak 44,2% menjawab setuju dan 53,5% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran 4,51 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini.

Indikator kedua yaitu pengetahuan, pada pernyataan pertama sebanyak 48,8% menjawab setuju dan 51,2% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,58 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini. Pada pernyataan kedua sebanyak 23,3% menjawab setuju dan 74,4% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,72 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini.

Indikator ketiga yaitu inisiatif, pada pernyataan pertama sebanyak 27,9%

responden menjawab setuju dan 58% responden menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,42 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini. Pada pernyataan kedua sebanyak 16,3% responden menjawab netral dan 76,7% menjawab setuju, dengan angka penafsiran sebesar 3,91 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih setuju dengan pernyataan ini.

Indikator keempat yaitu sikap, pada pernyataan pertama sebanyak 32,6% responden menjawab setuju dan 65,1% responden menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,63 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini. Pada pernyataan kedua sebanyak 25,6% responden menjawab setuju dan 74,4% responden menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,74 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini.

Indikator kelima yaitu disiplin waktu dan absensi, pada pernyataan pertama sebanyak 25,6% responden menjawab setuju dan 69,8% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,65 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini. Pada pernyataan kedua sebanyak 27,9% responden menjawab setuju dan 72,1% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran sebesar 4,72 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih sangat setuju dengan pernyataan ini.

Dapat disampaikan bahwa secara total keseluruhan untuk variabel kinerja karyawan ini setelah di rata-rata ternyata didapatkan sebanyak 38% responden menjawab setuju dan sebanyak 57% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,53 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan variabel kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4.1.4 Uji Kualitas Data

Uji Kualitas data merupakan langkah penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa data yang di peroleh melalui instrumen itu dapat di ukur. Seperti misalnya kuesioner, yang dapat di ukur seberapa besar penelitian itu Dalam Uji kualitas data terdapat dua aspek utama untuk mengukur seberapa besar data itu sah dan dapat di andalkan. Yaitu dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

a) Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk membuktikan ketepatan butir-butir soal dalam instrument penelitian dan mengukur kejelasan kerangka dalam sebuah penelitian. Dengan kata lain, validitas menunjukkan tingkat keakuratan alat ukur. Untuk melihat data yang di teliti itu valid atau tidaknya bisa di lihat melalui kolom *Corrected Item-Total Corelation* yang ada di SPSS. Dikatakan valid jika rhitung > r tabel. R Tabel pada penelitian ini adalah 0,254. Berikut akan peneliti lampirkan hasil uji validitas dari masing-masing variabel.

1. Variabel kepemimpinan transformasional (X1)

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

No.	Pernyataan	α	R Hitung	R Tabel	Ket
1	Pimpinan mengajarkan saya untuk berubah dalam bekerja, menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya	0,05	0,513	0,254	Valid
2	Pimpinan saya memberikan sifat yang berbeda merubah suasana lingkungan kerja ke arah yang lebih positif	0,05	0,485	0,254	Valid
3	Pimpinan saya selalu memberikan sikap yang ramah	0,05	0,572	0,254	Valid
4	Pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik kepada bawahannya	0,05	0,470	0,254	Valid
5	Pimpinan saya selalu mendukung serta memberikan semangat kepada para bawahannya	0,05	0,578	0,254	Valid
6	Dukungan dari pimpinan membuat saya lebih semangat dalam bekerja	0,05	0,592	0,254	Valid
7	Pimpinan saya jika bertindak atau mengambil kebijakan selalu berkonsultasi terlebih dahulu kepada bawahannya	0,05	0,625	0,254	Valid

No.	Pernyataan	α	R Hitung	R Tabel	Ket
8	Pimpinan saya mau menjelaskan kebijakan yang diambilnya kepada bawahannya	0,05	0,588	0,254	Valid
9	Pimpinan selalu belajar dalam berinovasi menetapkan strategi baru supaya tidak tertinggal dalam persaingan bisnis	0,05	0,497	0,254	Valid
10	Pimpinan bijak dalam memberikan strategi di masa yang akan datang untuk tetap bersaing dengan perusahaan kompetitor	0,05	0,528	0,254	Valid
11	Pimpinan saya mampu mengatasi masalah yang rumit	0,05	0,489	0,254	Valid
12	Pimpinan saya bersikap tenang dalam memberikan solusi meskipun situasi sedang kritis	0,05	0,529	0,254	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2025 (Data di olah)

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas bahwa pengujian validitas pada Variabel kepemimpinan transformasional di anggap valid, karena semua pernyataan variabel kepemimpinan transformasional nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel (0,2542). Jadi dapat disimpulkan pada uji validitas data variabel kepemimpinan transformasional di nyatakan valid.

2. Variabel motivasi kerja (X2)

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	α	R Hitung	R Tabel	Ket
1.	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan yang saya butuhkan untuk bekerja	0,05	0,484	0,254	Valid
2	Perusahaan memberikan cuti kepada setiap karyawan untuk bisa beristirahat	0,05	0,576	0,254	Valid
3	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman seperti misalnya sudah tersedianya cctv di area kantor	0,05	0,424	0,254	Valid
4	Adanya jaminan hari tua untuk saya	0,05	0,552	0,254	Valid
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	0,05	0,495	0,254	Valid

No.	Pernyataan	α	R Hitung	R Tabel	Ket
6	Ketika ada tugas tim saya merasa terbantu oleh rekan kerja saya karena pengerjaan tugas dikerjakan bersama-sama	0,05	0,440	0,254	Valid
7	Perusahaan memberikan (pujian, penghargaan) bagi karyawan yang berprestasi	0,05	0,420	0,254	Valid
8	Perusahaan pernah memberikan bonus penghargaan kepada saya	0,05	0,480	0,254	Valid
9	Perusahaan memberikan kepercayaan penuh kepada setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tugas yang diberikan	0,05	0,708	0,254	Valid
10	Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk perkembangan diri seperti misalnya pelatihan dalam bekerja, kesempatan untuk belajar mengenai tugas-tugas pekerjaan, serta pemberian ajaran tata cara bekerja	0,05	0,577	0,254	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2025 (Data di olah)

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas bahwa pengujian validitas pada Variabel motivasi kerja di anggap valid, karena semua pernyataan variabel motivasi kerja nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel (0,2542). Jadi dapat disimpulkan pada uji validitas data variabel motivasi kerja di nyatakan valid.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	α	R Hitung	R Tabel	Ket
1	Perusahaan puas terhadap hasil kerja saya	0,05	0,450	0,254	Valid
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	0,05	0,422	0,254	Valid
3	Saya memahami pekerjaan di bagian yang saya tempati	0,05	0,455	0,254	Valid
4	Saya sudah sangat ahli dalam menyelesaikan tugas di bidang yang saya tempati	0,05	0,608	0,254	Valid

No	Pernyataan	α	R Hitung	R Tabel	Ket
5	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja	0,05	0,525	0,254	Valid
6	Saya mampu membuat solusi sendiri ketika terjadi masalah dalam bekerja	0,05	0,334	0,254	Valid
7	Saya selalu semangat dalam bekerja	0,05	0,609	0,254	Valid
8	Saya akan memberikan yang terbaik dalam bekerja supaya perusahaan puas terhadap kinerja saya	0,05	0,635	0,254	Valid
9	Saya datang ke kantor tepat waktu	0,05	0,539	0,254	Valid
10	Saya selalu hadir ketika masuk kerja	0,05	0,489	0,254	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2025 (Data di olah)

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas bahwa pengujian validitas pada Variabel kinerja karyawan di anggap valid, karena semua pernyataan variabel kinerja karyawan nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel (0,2542). Jadi dapat disimpulkan pada uji validitas data variabel kinerja karyawan di nyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas semua variabel di anggap valid, Selanjutnya melakukan uji reliabilitas. Uji Reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar instrumen penelitian itu konsisten, Maksudnya apabila di lakukan pertanyaan berulang kali jawaban responden tetap konsisten. Uji Reliabilitas ini dilakukan dengan cara melihat nilai *Conbroach's Alpha* tabel pada spss. Apabila nilai *Conbroach,s Alpha* lebih dari 0.6 maka instrumen dikatakan reliebel.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	0,747	0,6	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,742	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,738	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian 2025 (Data di olah)

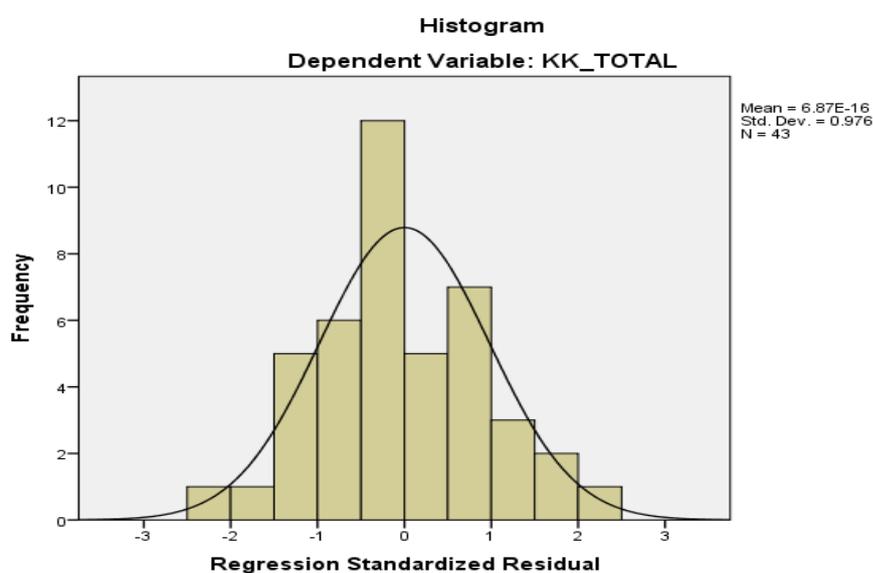
Berdasarkan tabel. 4.8 mengenai hasil uji reliabilitas pada instrumen penelitian dalam penelitian ini, dapat di lihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Conbroach's Alpha* melebihi dari angka 0,6 yang artinya bahwa semua variabel dianggap reliabel dan dapat di andalkan.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

Setelah uji kualitas data sudah terpenuhi, maka selanjutnya peneliti melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus terpenuhi dalam analisis regresi linear berganda berbasis *Ordinary Least Squares* (OLS). Pengujian Asumsi klasik pada penelitian ini mencakup Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan dua metode, yang pertama dilakukan dengan metode grafik histogram, Jadi dengan menggunakan grafik histogram ini data dikatakan normal apabila dihasilkan grafik yang menunjukkan lengkungan garis seperti lonceng, tidak miring ke kiri maupun ke kanan. Berikut hasil uji grafik histogram pada penelitian ini.



Gambar 4.2 Grafik Histogram

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Pada gambar 4.2 hasil grafik histogram di atas melalui program spss, dapat disimpulkan bahwa grafik yang dihasilkan menunjukkan adanya bentuk lengkungan garis seperti lonceng, dan grafik tidak miring ke kiri maupun ke kanan, yang artinya uji histogram penelitian ini dianggap normal. Selain uji grafik histogram, peneliti juga melakukan metode lainnya yaitu pengujian normalitas *kolmogorov smirnov*. Yang dimana data dikatakan normal apabila nilai asymptotic sig > 0.05 .

Tabel 4.9 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43655155
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.550
Asymp. Sig. (2-tailed)		.923

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Pada tabel 4.9 hasil *kolmogorov smirnov* melalui program spss menunjukkan nilai asymptotic sig sebesar 0.923 lebih besar dari 0.05 yang artinya data penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi memiliki korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen yang digunakan. Apabila dalam model regresi yang diuji memiliki korelasi tinggi atau sempurna pada variabel bebas maka model regresi akan dinyatakan mengandung gejala multikolinear. Model regresi dinyatakan baik apabila tidak ada korelasi antar variabel. (Sholihah et al., 2023).

Untuk mengetahui terjadi gejala multikolinearitas atau tidak adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerancenya*. Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

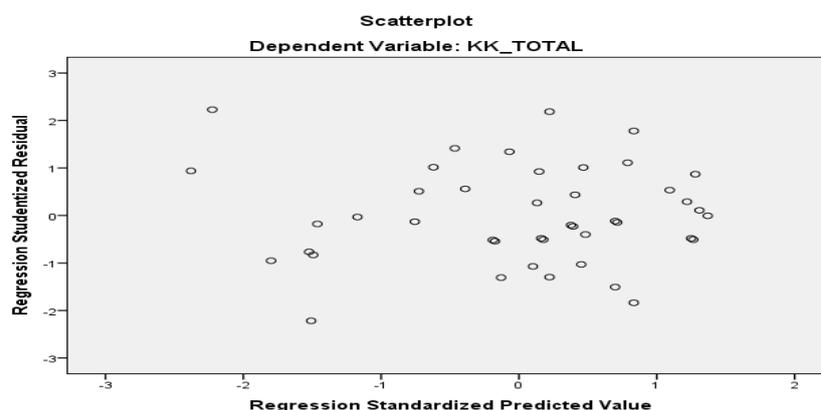
VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Kepemimpinan Transformasional_X1	0,816	>0,1	1.225	<10
Motivasi Kerja_X2	0,816	>0,1	1.225	<10

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Pada gambar 4.10 Dapat di lihat dari nilai VIF dan *Tolerance* menunjukkan nilai VIF nya $1 < 10$ dan *Tolerance* $0.816 > 0,1$ artinya pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinear.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi memiliki ketidaksamaan varians dari satu residual pengamatan ke pengamatan lainnya. Heteroskedastisitas muncul karena adanya varian pada variabel model regresi yang tidak sama. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode uji scatterplot, dan uji glejser. Dalam pengujian grafik scatterplot ini data yang tidak terkena gejala heteroskedastisitas adalah grafik yang menunjukkan sebaran titik - titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu.

**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Hasil analisis pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu. Jadi pada penelitian ini pada uji heteroskedastisitas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.404	1.939		1.240	.222
	KT_TOTAL	.043	.035	.206	1.233	.225
	MK_TOTAL	-.076	.040	-.316	-1.892	.066

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dalam pengujian heteroskedastisitas dengan metode glejser dapat dijelaskan data tidak terkena heteroskedastisitas apabila nilai signya melebihi dari 0,05. Dari hasil olah data melalui program spss pada penelitian ini tidak terkena gejala heteroskedastisitas karena nilai sig. variabel X1 yaitu sebesar $0,225 > 0,05$ dan nilai sig. variabel X2 sebesar $0,066 > 0,05$. Dapat di simpulkan pada penelitian ini tidak terkena gejala heteroskedastisitas melalui uji glejser.

4.1.6 Hasil Uji Hipotesis

Setelah seluruh data sudah di pastikan telah memnuhi uji asumsi klasik, maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis. Hasil uji hipotesis inilah yang nantinya akan menjadi jawaban rumusan masalah yang juga tertuan pada hipotesis penelitian. Dalam pengujian hipotesis, pengujian analisis datanya meliputi persamaan regresi, uji f (uji simultan), dan uji t (uji parsial).

1. Regresi Linear Berganda

Untuk selanjutnya adalah menyusun persamaan regresi linear berganda, peneliti melakukan pengujian regresi dari data-data yang sudah dikumpulkan melalui program SPSS, dan menghasilkan tabel koefisien., yang didalamnya memuat sejumlah nilai yang akan digunakan dalam menyusun persamaan. Berikut tabel koefisien dalam penelitian ini.

Tabel 4.12 Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.837	3.428		2.578	.014		
	KT_TOTAL	.041	.062	.054	.663	.511	.816	1.225
	MK_TOTAL	.756	.071	.861	10.600	.000	.816	1.225

a. Dependent Variable: KK_TOTAL

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan data yang telah dihasilkan pada gambar 4.11 di atas, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = 8,837 + 0,041X_1 + 0,756X_2$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 8,837 yang berarti jika variabel kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja di anggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 8,837.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional di peroleh sebesar 0,041 yang berarti jika variabel kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan sementara variabel motivasi kerja di asumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,041.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 0,756 yang berarti jika variabel motivasi kerja mengalami penurunan sementara variabel kepemimpinan transformasional di asumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,756

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (variabel X1 dan X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (variabel Y). Jika F hitung lebih besar dari nilai F tabel pada tingkat signifikansi 0,05, maka H0 di tolak, yang berarti model regresi secara keseluruhan signifikan. Artinya variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika f hitung lebih kecil dari pada f tabel maka H0 di terima, yang berarti variabel independen tidak ada pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji f pada penelitian ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.511	2	157.756	72.804	.000 ^b
	Residual	86.675	40	2.167		
	Total	402.186	42			

a. Dependent Variable: KK_TOTAL

b. Predictors: (Constant), MK_TOTAL, KT_TOTAL

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dilihat melalui tabel ANOVA pada program spss, diketahui bahwa F hitung yang dihasilkan sejumlah 72.804 dan dibandingkan dengan F tabelnya sebesar 3.232. Yang berarti $72.804 > 3.232$ jadi dapat disimpulkan pada penelitian ini bahwa f hitung lebih besar dari f tabel, H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah hasil uji f ternyata berpengaruh secara simultan, langkah selanjutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen pada model secara bersama-sama (stimultan) dalam mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *R-Square*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1, nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai semakin mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 4.14 Hasil R Square**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.772	1.44296

a. Predictors: (Constant), MK_TOTAL, KT_TOTAL

b. Dependent Variable: KK_TOTAL

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.13 Di atas di peroleh nilai Adjusted *R Square* sejumlah 0,772 atau sebesar 77,2% dalam presentase . Hal tersebut berarti bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan di PT. POS Indonesia cabang Cibinong sebesar 77,2% Sedangkan sisanya sebesar 22,8% mungkin di pengaruhi oleh variabel lain seperti budaya organisasi, kompensasi, dan lainnya.

4. Hasil Uji t (parsial)

Selanjutnya peneliti melakukan uji t yang bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dalam analisisnya yaitu jika t hitung lebih besar dari t tabel pada signifikansi 0,05, maka H0 di tolak , yang berarti variabel independen tersebut mempengaruhi variabel dependen. Dan sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka H0 diterima, yang berarti variabel independen tersebut tidak mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.15 Hasil Uji T (Parsial)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.837	3.428		2.578	.014		
	KT_TOTAL	.041	.062	.054	.663	.511	.816	1.225
	MK_TOTAL	.756	.071	.861	10.600	.000	.816	1.225

a. Dependent Variable: KK_TOTAL

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, Maka berdasarkan pada tabel 4.14 di atas maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

a. Secara parsial kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh dan tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan di PT POS Indonesia cabang Cibinong, Karena t hitung (0,663) < t tabel (1,681) serta nilai signifikannya di atas 0,05.

- b. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT POS Indonesia cabang Cibinong, Karena t hitung (10,600) < t tabel (1,681) serta nilai signifikannya di bawah 0,05.

4.2 Pembahasan

Dari masalah yang ada pada latar belakang terutama terkait kinerja karyawan yang belum maksimal seperti belum tercapainya target pendapatan di beberapa divisi, sehingga perusahaan harus memikirkan bagaimana solusi yang baik untuk mengatasi masalah tersebut. Jadi objek pada penelitian ini adalah karyawan PT POS Indonesia cabang Cibinong yang berjumlah 43 karyawan sekaligus menjadi responden pada penelitian ini, Karena penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling yang dimana seluruh populasi akan menjadi responden. Penelitian ini bisa menjadi referensi bagi perusahaan terkait pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja apakah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setelah melakukan olah data melalui program spss di dapatkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Cibinong. Sedangkan jika di uji secara parsial dari kedua variabel ini hanya motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih lengkapnya peneliti akan menginterpretasikan hasil dari olah data melalui program spss.

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Cibinong.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat di lihat melalui uji t (parsial) bahwa nilai t hitung (0,663) < t tabel (1,681) dan nilai sig (0,511) > (0,05), maka H_0 di terima dan H_1 di tolak, yang berarti variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Cibinong.

Secara teori menurut Santoso & Perkasa (2024) Kepemimpinan Transformasional ini memperlihatkan kemampuan dalam mengelola perubahan, mendorong kerjasama, serta beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Keberhasilan jangka panjang organisasi multinasional bergantung pada kapasitas yang sangat krusial untuk kesuksesan jangka panjang organisasi berskala global. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi hasil dari penelitian ini berbeda dengan teori kepemimpinan transformasional menurut Santoso & perkasa (2024) hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Cibinong.

Karena Secara praktis penerapan kepemimpinan transformasional yang ada di PT POS Indonesia cabang Cibinong ini masih belum berjalan maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawannya seperti misalnya menurut responden kepemimpinan PT POS Indonesia cabang Cibinong ini masih belum memikirkan dan menetapkan strategi yang tepat untuk kedepannya agar mampu bersaing dengan bisnis jasa pengiriman logistik lainnya. hal ini dapat di lihat melalui tanggapan responden variabel kepemimpinan transformasional pada pernyataan ke 10 memiliki skor interval terendah. Begitu juga hasil dari uji t parsial menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat di simpulkan hasil ini berbeda dengan teori kepemimpinan transformasional menurut Santoso & Perkasa (2024).

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya Imam Baihaqi dan Saifudin (2021) dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Cibinong mungkin dengan mempertimbangkan faktor lain selain kepemimpinan transformasional, seperti faktor kompensasi, budaya kerja dan faktor lainnya,

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat di lihat melalui uji

t (parsial) bahwa nilai t hitung (10,600) < t tabel (1,681) dan nilai sig (0,00) < (0,05), maka H0 di tolak dan H2 di terima, yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis hasil ini konsisten pada teori Maslow yang menjelaskan tentang motivasi, dimana teori ini menjelaskan karyawan akan termotivasi apabila kebutuhan kerjanya tercukupi. seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dapat dilihat melalui tanggapan responden pada variabel motivasi kerja yang secara keseluruhan rata-rata skor penafsirannya sebesar 4,54, Dapat disimpulkan sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan kuesioner motivasi kerja, yang dimana kuesioner penelitian ini menggunakan indikator teori Abraham Maslow. Maka motivasi kerja pada penelitian ini cukup terpenuhi dan hasilnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Cibinong

Dari sisi praktis penerapan motivasi sesuai teori Maslow yang ada di PT POS Indonesia cabang Cibinong seperti fasilitas kerja cukup memadai serta kebutuhan kerjanya terpenuhi seperti adanya waktu istirahat untuk jam makan siang dan tersedianya air minum di ruang kerja, juga tersedianya CCTV di area kantor, adanya pekerjaan tim antar rekan kerja yang dapat mempererat hubungan sosial antara teman, di berikan nya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Ini merupakan aspek-aspek motivasi kerja yang akan mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Tolu, Angelie. Dkk. (2021). yang hasilnya adalah variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini dikarenakan terpenuhinya kebutuhan kerja karyawan terutama pada fasilitas kerja yang tercukupi, dan juga pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi supaya karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja, ini menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Cibinong.

3. Hasil Interpretasi Uji Regresi Linear Berganda dan Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda nilai koefisien variabel kepemimpinan transformasional ini sebesar 0,041 yang berarti jika variabel

kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan sementara variabel motivasi kerja di asumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,041. Selanjutnya nilai koefisien pada variabel motivasi kerja sebesar 0,756 yang berarti jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sementara variabel kepemimpinan transformasional di asumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,756.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui uji f (simultan) bahwa F hitung (72,804) > F tabel (0,3232) H_0 ditolak H_1 diterima yang artinya secara bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi kedua variabel ini yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sulistiawati, dan Yudianto Kifni, yang menyatakan bahwa hasil pengujian kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan maskapai wings air dan kontribusi

Besarnya pengaruh kontribusinya dapat dilihat melalui koefisien determinasi (R Square) tepatnya pada kolom adjusted r square program spss yaitu sebesar 0,774 atau sebesar 77,4% sisanya 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti budaya organisasi, kompetensi, dan lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Sulistiawati, dan Yudianto Kifni, yang menyatakan bahwa hasil pengujian kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan maskapai wings air dan kontribusi pengaruh simultannya sebesar 95,6%, dan sisanya 4,4% dijelaskan oleh variabel lain.