



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG CIBINONG

Halim Hardianto¹, Nurdin Rifai²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

halimhardiant73@gmail.com¹, nurdinrifai100864@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia Cabang Cibinong. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada permasalahan kinerja karyawan yang belum maksimal, ditandai dengan belum tercapainya target pendapatan di beberapa divisi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik nonprobability sampling, di mana seluruh populasi sebanyak 43 karyawan dijadikan sebagai responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun secara parsial, hanya motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki koefisien yang lebih besar dibandingkan kepemimpinan transformasional, dengan kontribusi pengaruh simultan sebesar 77,4%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti budaya organisasi dan kompensasi. Temuan ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan faktor motivasi kerja dan mempertimbangkan pendekatan kepemimpinan lainnya yang lebih sesuai.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PT POS Indonesia, Regresi Linear Berganda*

Abstract

This study aims to examine the influence of transformational leadership and work motivation on employee performance at PT POS Indonesia, Cibinong branch. The background of the research is based on the issue of suboptimal employee performance, as indicated by the unmet revenue targets in several divisions. This research uses a quantitative approach with a non-probability sampling technique, where the entire population of 43 employees was selected as respondents. Data analysis was conducted using SPSS software. The results of the study show that transformational leadership and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. However, partially, only work motivation has a significant effect on employee performance, while transformational leadership does not. The multiple linear regression test indicates that work motivation has a higher coefficient than transformational leadership, with a simultaneous contribution of 77.4%, while the remaining 22.6% is influenced by other variables such as organizational culture and compensation. These findings can serve as input for the company in improving employee performance by focusing more on motivation factors and considering other leadership styles that may be more suitable.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance, PT POS Indonesia, Multiple Linear Regression.*

(*) Corresponding Author : Halim Hardianto, halimhardiant73@gmail.com¹, 085891625898

INTRODUCTION

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan orang yang bekerja atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan/organisasi. SDM (Sumber Daya Manusia) mempunyai peran yang sangat penting dalam jalannya sebuah perusahaan. SDM berperan dalam memajukan dan menjalankan organisasi/perusahaan dengan ide pikiran, karya, kreativitas, dan dorongan untuk mencapai target perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh bagaimana kualitas sdm nya itu sendiri. Tuntutan dari perusahaan yang mengharuskan karyawannya dapat berkerja dengan baik dan mencapai target, Sehingga setiap perusahaan pasti menginginkan SDM yang berkualitas. Maka dari itu SDM menjadi aset yang sangat penting yang dimiliki perusahaan/organisasi.

Akan tetapi SDM yang berkualitas itu dilihat dari bagaimana kinerja karyawannya itu sendiri, Karena kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan dapat mencapai targetnya. Kinerja yang baik itu tandakan apabila seorang karyaawan dapat mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dengan mencapai target yang ditentukan perusahaan. hal ini akan mendorong karyawan untuk bersaing dalam memperoleh penghargaan, bonus dan di promosikan ke jabatan yang lebih baik.

Kinerja karyawan yang baik di pengaruhi oleh berbagai faktor. Diantara salah satunya yakni fakor dari peran pemimpin, dan juga motivasi kerja yang di berikan oleh pemimpin kepada bawahannya. Peran *leadership*/kepemimpinan dan motivasi kerja itu sangat berpengaruh dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karena pemimpinlah yang menentukan arah jalannya perusahaan dan membimbing bawahannya, tanpa adanya seorang pemimpin maka garis haluan perusahaan akan hancur ketika tidak ada yang mengontrol bawahannya, begitupun dengan motivasi kerja juga akan hancur jika tidak ada sosok pemimpin yang selalu memberikan saran dan motivasi kerja terhadap bawahannya.

Menjadi seorang pemimpin itu harus mampu memperhatikan tipe gaya kepemimpinan apa yang cocok diterapkan dalam memimpin para bawahannya. Sehingga pemimpin dapat mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan dan mengerti akan kebutuhan karyawannya, salah satu model gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki karismatik yang dapat menjadi teladan, selalu berperan untuk memotivasi dan menginspirasi bawahan, menjadikan bawahan sebagai partner kerja bersama- sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mampu memperlakukan bawahan sesuai dengan kompetensi masing-masing untuk melebihi harapan dan mengembangkan potensi diri mereka.

Selain dari peran pemimpin, motivasi juga merupakan hal yang penting dalam mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Contoh motivasi kerja yang di berikan kepada karyawan seperti misalnya di berikannya penghargaan, promosi jabatan ke jabatan yang lebih baik, dan pemberian saran dari pemimpin kepada bawahannya supaya lebih semangat dalam bekerja.

Upaya untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik nampaknya masih belum maksimal pada PT POS Indonesia Cabang Cibinong. Seperti misalnya masih ada divisi yang belum mencapai target/sasaran yang telah ditetapkan perusahaan, begitu juga terkait kedisiplinan masih ada karyawan yang datang terlambat ke kantor. Hal ini merupakan masalah bagi perusahaan bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawannya supaya bisa mencapai target perusahaan. Berikut data tabel 1.1, dan 1.2 pendapatan target tiap divisi di PT POS Indonesia Cabang Cibinong tahun 2024 sebagai berikut

Tabel 1.1 Pendapatan dan Target Divisi Locket dan Kurlog (Kurir Logistik)

| WEEK CHANNEL | TOTAL | TARGET 2024 | PENCAPAIAN TARGET 2024 | ACH TARGET |
|---------------------|---------------|---------------|------------------------|------------|
| LOKET KC | 513,923,613 | 640,271,325 | - 126.347.712 | 80.27 % |
| KCP CITEUREUP | 70,005,858 | 65,944,124 | 4.061.734 | 106.16% |
| KCP CBI KARANG ASEM | 49,035,666 | 50,882,741 | - 1.847.075 | 96.37% |
| KCP CILEUNGI | 517,108,506 | 451,498,029 | 65.610.477 | 114.53% |
| KCP JONGGOL | 182,923,693 | 80,882,753 | 102.040.940 | 226.16% |
| KCP CARIU | 29,728,140 | 46,050,056 | - 16.321.916 | 64.56% |
| KCP CBI CIRIUNG | 157,532,811 | 36,612,183 | 120.920.628 | 430.27% |
| KCP GUNUNG PUTRI | 226,152,550 | 156,986,539 | 69.166.011 | 144.06% |
| KCP BABAKAN MADANG | 49,788,685 | 56,372,250 | - 6.583.565 | 88.32% |
| LE MPP CIBINONG | 519,720 | | | |
| JUMLAH | 1,831,397,387 | 1,585,500,000 | 210.699.522 | 116% |

Sumber : PT POS Indonesia KC Cibinong

Pendapatan divisi loket dan kurlog PT POS Indonesia Cabang Cibinong mencapai 513.923.613 dengan persentase 80.27% sedangkan target yang di tetapkan sebesar 640.271.325. Jadi pendapatan pada divisi loket dan kurlog belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan artinya kinerja karyawan masih belum maksimal.

Tabel 1.2 Pendapatan dan Target Divisi Jaskug (Jasa Keuangan)

| NO | KANTOR | TARGET TAHUNAN | SOPP | RS3 | RS4 | MATERAI | REALISASI | PENCAPAIAN | SISA TARGET |
|----|--------------|----------------|-------------|-------------|-------------|---------------|---------------|------------|-----------------|
| 1 | KC CBI 16900 | 1.442.500.000 | 100.701.530 | 54.966.200 | 107.480.000 | 996.899.396 | 1.260.047.126 | 87% | - 182.452.874 |
| 2 | CTR 16810 | 360.625.000 | 26.391.605 | 5.418.000 | 7.954.000 | 75.691.400 | 115.455.005 | 32% | - 245.169.995 |
| 3 | CBIKA16810A | 360.625.000 | 22.266.510 | 4.641.000 | 4.395.000 | 98.256.800 | 129.559.310 | 36% | - 231.065.690 |
| 4 | CLS 16820 | 721.250.000 | 68.181.536 | 13.216.000 | 34.217.000 | 567.422.500 | 683.037.036 | 95% | - 38.212.964 |
| 5 | JGO 16830 | 360.625.000 | 43.030.839 | 4.408.000 | 21.458.000 | 149.212.300 | 218.109.139 | 60% | - 142.515.861 |
| 6 | CRU 16840 | 360.625.000 | 11.602.504 | 2.126.000 | 18.301.000 | 61.094.900 | 93.124.404 | 26% | - 267.500.596 |
| 7 | CBICR 16918A | 721.250.000 | 74.869.468 | 26.399.000 | 28.017.000 | 371.165.560 | 500.451.028 | 69% | - 220.798.972 |
| 8 | GPT 16965 | 360.625.000 | 24.482.790 | 12.769.000 | 10.438.000 | 180.475.860 | 228.165.650 | 63% | - 132.459.350 |
| 9 | BAM 16861B1 | 360.625.000 | 41.234.405 | 2.669.000 | 2.851.000 | 125.346.852 | 172.101.257 | 48% | - 188.523.743 |
| | JUMLAH | 5.048.750.000 | 412.761.187 | 126.612.200 | 235.111.000 | 2.625.565.568 | 3.400.049.955 | 67% | - 1.466.247.171 |
| | | | | | | | | 67% | |

Sumber: PT POS Indonesia KC Cibinong

Pendapatan divisi jasa keuangan PT POS KC Cibinong mencapai 1.260.047.126 dengan persentase 87% sedangkan target yang ditetapkan sebesar 1.442.500.000 Jadi pendapatan divisi jasa keuangan masih belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan, Artinya kinerja karyawan masih belum maksimal. Hal ini di pengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya peran dari pemimpin dalam membina karyawan dan juga pemberian motivasi. Dari dua data di atas menunjukkan pencapaian pendapatan masih belum tercapai, artinya kinerja karyawan masih belum baik.

Memperhatikan latar belakang diatas dan fenomena yang ada maka penulis tertarik untuk mengajukan proposal dengan judul:

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Cabang Cibinong”

METHODS

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono Jenis penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih Jadi jenis penelitian ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel, yakni variabel X dan variabel Y. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistik atau cara lainnya dari suatu kuantifikasi (pengukuran). Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif lebih memusatkan perhatian pada beberapa gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia, yaitu variabel. Dalam pendekatan kuantitatif, hakikat hubungan di antara variabel-variabel selanjutnya akan dianalisis dengan alat uji statistik serta menggunakan teori yang objektif.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak.

1. Uji Validitas

Tabel 4.5 Hasil 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 |
| 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.

Tabel 4.6 Hasil 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 |

| No. | Pernyataan | α | R Hitung | R Tabel | Ket |
|-----|---|----------|----------|---------|-------|
| 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 |
| 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.

Tabel 4.7 Hasil 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 | 0,2542 | Valid |
| 6 | Saya mampu membuat solusi sendiri ketika terjadi masalah dalam bekerja | 0,05 | 0,334 | 0,2542 | Valid |
| 7 | Saya selalu semangat dalam bekerja | 0,05 | 0,609 | 0,2542 | Valid |
| 8 | Saya akan memberikan yang terbaik dalam bekerja supaya perusahaan puas terhadap kinerja saya | 0,05 | 0,635 | 0,2542 | Valid |
| 9 | Saya datang ke kantor tepat waktu | 0,05 | 0,539 | 0,2542 | Valid |
| 10 | Saya selalu hadir ketika masuk kerja | 0,05 | 0,489 | 0,2542 | 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.

2. Uji Reliabilitas

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)

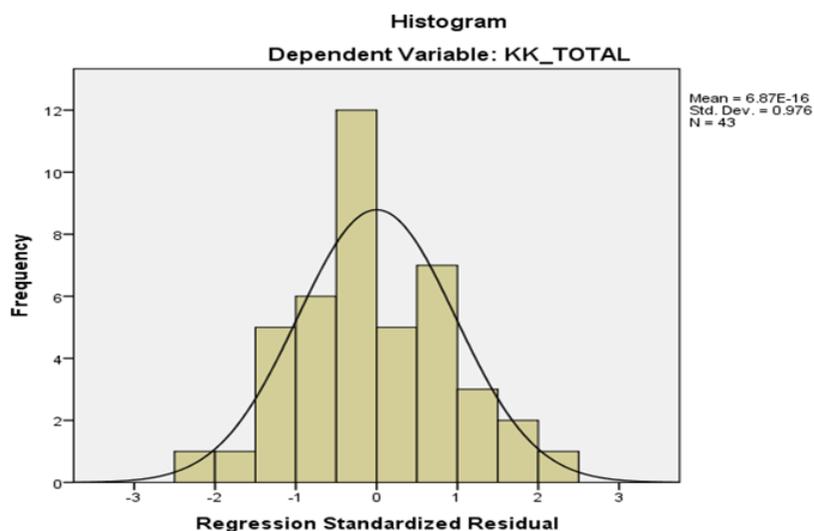
Berdasarkan tabel. 4.8 mengenai hasil uji reliabilitas pada instrumen penelitian dalam penelitian ini, dapat di lihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Conbroach's Alpha* melebihi dari angka 0,6 yang artinya bahwa semua variabel dianggap reliabel dan dapat di andalkan.

Hasil 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. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan dua metode, yang pertama dilakukan dengan metode grafik histogram, dan metode kolmogorov smirnov.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian 2025, (Data di olah)

Pada gambar 4.2 hasil grafik histogram di atas melalui program spss, dapat di simpulkan 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 di anggap normal.

Tabel 4.9 Uji Normalitas Kolmogoro 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 di olah)

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

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

| VARIABEL | COLINEARITY 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 |

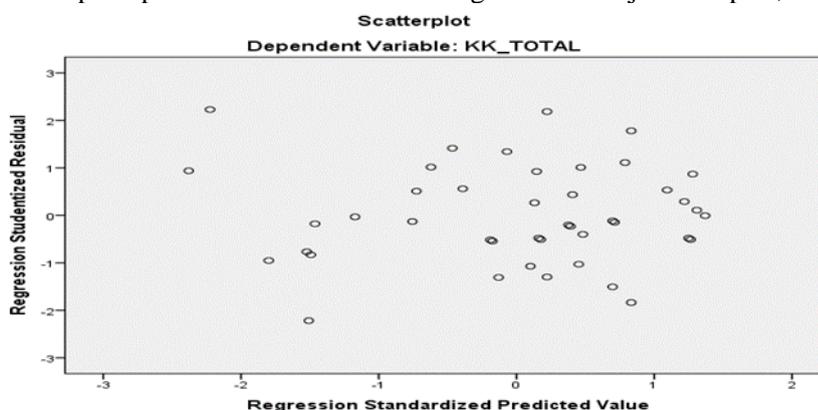
Sumber: Hasil Penelitian 2025 (Data di olah)

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 pada penelitian ini dilakukan dengan metode uji scatterplot, dan uji glejser.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Hasil Penelitian 2025, (Data di olah)

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 di olah)

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.

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. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.12 Hasil Uji 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 di olah)

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:

1. Konstanta sebesar 8,837 yang berarti jika variabel kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja di anggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 8,837.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional di peroleh sebesar 0,041 yang berarti jika variabel kepemimpinan tranformasional mengalami kenaikan sementara variabel motivasi kerja di asumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,041.
3. 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. Uji F (Uji Simultan)

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 di olah)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat di lihat melalui tabel ANOVA pada program spss, diketahui bahwa F hitung yang di hasilkan sejumlah 72.804 dan perbandingan 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, H0 di tolak H1 di terima yang artinya variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R²)

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, (Data di olah)

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, kompetensi, dan lainnya.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri.

Tabel 4.15 Hasil Uji t (Uji 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 di olah)

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.

DISCUSSION

Penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia KC Cibinong melibatkan 43 responden untuk memberikan informasi mengenai pengaruh variabel X₁ dan X₂ yaitu Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Sesuai latar belakang masalah yang telah disampaikan yaitu permasalahan kinerja karyawan yang belum maksimal, ditandai dengan belum tercapainya target pendapatan di beberapa divisi.

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan, Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berada di kuesioner yang telah disebar dinyatakan valid, karena r hitung > 0, 254. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua memiliki koefisien keandalan atau cronbach’s alpha > 0,6. Hal ini menyatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel. Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah $Y = 8,837 + 0,041 X_1 + 0,756 X_2$. Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, diperoleh dari nilai koefisien determinasi. Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dalam *Adjusted R Square* adalah 0,772 atau 77,20%, ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel-variabel independen pada penelitian ini adalah sebesar 77,20% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimuat dalam penelitian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi pada hasil penelitian dengan menghitung thitung.dengan ttabel. Diketahui dari perhitungan diatas menunjukkan bahwa angka thitung variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,663 sedangkan angka ttabel adalah 1, 681 (thitung < ttabel)

artinya bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi sebesar 0,511 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja angka thitung nya adalah 10.600 dengan angka ttabel adalah 1,681 (thitung > ttabel) artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi sebesar 0,000 maka dapat di simpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

CONCLUSION

Berdasarkan analisis dari uraian hasil pembahasan dan interpretasi pada bab 4 terkait pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Cibinong dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Cibinong
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Cibinong
3. Secara simultan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang Cibinong

REFERENCES

- Ardani, D. R., Agustina, A. P., & Ayu, A. S. (2024a). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(1), 974–982. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i1.843>
- Armansyah. (2022). *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan Motivasi Kerja*. CV. AZKA PUSTAKA.
- Asjari, F., Kurniawan, W. O., Dwijayanti, R., Anggraini, R. Z., Anggraini, A. P., Andreawan, A., & Almunawaroh, S. A. (2023). *Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)*. CV. Mega Press Nusantara.
- Astuti, D., Kristiyanti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smec Denka Indonesia. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(1), 70–82.
- Darma, B. (2021). *STATISTIKA PENELITIAN MENGGUNAKAN SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=acpLEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=uji+f+&ots=IZmXWntU7&sig=lhrfgIaRJFUGT8le4oxz9seZ34M&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true
- Faisal. (2021). Pengaruh Return on Asset dan NonPerforming Loan Terhadap Capital Adequacy Ratio Pada PT Bank Mega Tbk. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1), 61–69. <https://doi.org/10.33753/madani.v4i1.145>
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Ejournal.Hakhara-Institute.Com*, 1(1), 29–34. <https://ejournal.hakhara-institute.com/index.php/HSSB/article/view/14>
- Gp, C. S., & Susilo, H. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . BANK WOORI SAUDARA INDONESIA 1906 , Tbk (DIVISI CORPORATE SECRETARY)*. 16(1), 49–56.
- Harahap, S. F., & Satria, T. (2020a). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Herfiansyah, D., & Rifai, N. (2021). *Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap*. 1(2), 1–7.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Anak Hebat Indonesia.
- Khasanah, R. U., & Basukianto. (2022). Motivasi kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Daiya Plas Semarang). *Journal of Management*, 5(1), 465–479. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.546>
- Mardiatmoko, G. (2020). *PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA (STUDI KASUS PENYUSUNAN PERSAMAAN ALLOMETRIK KENARI MUDA [CANARIUM INDICUM L .]) The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis (A Case Study of . 14(3), 333–342.*

- Misbahuddin, M., Heikal, M., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan Di Wilayah Barat Kabupaten Aceh Utara. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 6(2), 1. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v6i2.5136>
- Mohzana. (2023). Penerapan Pembelajaran E-Learning terhadap Minat Belajar Siswa Selama Pandemi Covid-19. *Journal of Education and Instruction (JOEAI)*, 6(1), 223–232. <https://doi.org/10.31539/joeai.v6i1.6069>
- Muflihini, M. H. (2024). *Motivasi Kinerja*. Berkah Aksara Cipta Karya Divisi Publikasi dan Penelitian.
- Mulyana, A., & Muslih, I. (n.d.). *PENGARUH BIAYA PRODUKSI DAN BIAYA OPERASIONAL TERHADAP LABA BERSIH*.
- Mulyana, A., & Muslih, I. (2020). Pengaruh Biaya Produksi dan Biaya Operasional Terhadap Laba Bersih. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(2), 642–661. <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i2.1578>
- Nafal, Q., Maunah, B., & Patoni, A. (2024). Hakikat Kepemimpinan Transformasional Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(3), 75–83. <https://www.kompasiana.com/idrisapandi/58fb8125349373880b4c289e/hakikat-kepemimpinan>
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023a). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Novel, N. J. A., Paringsih, & Zunan Setiawan. (2023). *Buku Ajar Manajemen SDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nurfutriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
- Nurhayati, A. (2024). *Motivasi Kerja*. Karya Bakti Makmur (KBM) Indonesia. <https://play.google.com/store/books/details?id=1GE3EQAAQBAJ>
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Salsabila, P. H., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Santoso, T. N., & Perkasa, D. H. (2024). *Literature Review : Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan Organisasi Internasional Tuti Nurhaningsih Santoso 1 , Didin Hikmah Perkasa 2 1,2*. 6(2), 307–315.
- Setiawan, H. (2020). Manajemen Kepemimpinan Transformasional. *AT-TA'LIM Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, 2(2), 11.
- Sholihah, S. M., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). *KONSEP Uji ASUMSI KLASIK PADA REGRESI LINIER BERGANDA*.
- Sinaga, W. A. L., Sumarno, S., & Sari, I. P. (2022). The Application of Multiple Linear Regression Method for Population Estimation Gunung Malela District. *JOMLAI: Journal of Machine Learning and Artificial Intelligence*, 1(1), 55–64. <https://doi.org/10.55123/jomlai.v1i1.143>
- Sintia, I., Pasarella, M. D., & Nohe, D. A. (2022). Perbandingan Tingkat Konsistensi Uji Distribusi Normalitas Pada Kasus Tingkat Pengangguran di Jawa. *Prosiding Seminar Nasional Matematika*,

- Statistika, Dan Aplikasinya*, 2(2), 322–333.
- Situmorang, O. (2022). *Manajemen SDM (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan, dan Kinerja Karyawan)*. Seval Literindo Kreasi (SEVAL).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2 Cetakan). Alfabeta, cv.
- Syafruddin, Periansya, & Farida, E. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Rey Media Grafika.
- Utami, Y., Rasmanna, P. M., & Khairunnisa. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24. <https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730>
- Wulandari, C., & Efendi, D. (2021). Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Dengan CSR Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Neraca Peradaban*, 1(2), 128–135.