



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. POS INDONESIA
(PERSERO) PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

**JURRI ATI HARAHAHAP
NIM. 13 230 0106**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2017



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. POS INDONESIA
(PERSERO) PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

JURRI ATI HARAHAHAP
NIM. 13 230 0106

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2017



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. POS INDONESIA
(PERSERO) PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

JURRI ATI HARAHAHAP
NIM. 13 230 0106

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

Pembimbing I

Pembimbing II

Budi Gautama Siregar, S.Pd., MM
Nip. 19790720 201101 1 005

Jumi Atika, M.E.I

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2017



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **JURRI ATI HARAHAH**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 25 Oktober 2017
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan
Di _____
Padangsidempuan

Assalamu'alaikumWr.Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **JURRI ATI HARAHAH** yang berjudul: "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan.**" Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

PEMBIMBING I

Budi Gautama Siregar, S.Pd., MM
NIP. 19790720 201101 1 005

PEMBIMBING II

Jumi Atika, M.E.I

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.
Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : JURRI ATI HARAHAP
NIM : 13 230 0106
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 25 Oktober 2017
Pembuat Pernyataan,



JURRI ATI HARAHAP
NIM. 13 230 0106

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Jurri Ati Harahap
Nim : 13 230 0106
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institusi Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan
Pada tanggal : 25 Oktober 2017
Yang menyatakan,



JURRI ATI HARAHAP
NIM. 13 230 0106



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA : Jurri Ati Harahap
NIM : 13 230 0106
FAKULTAS : Ekonomi Dan Bisnis Islam
JURUSAN : Ekonomi Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi
terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia
(Persero) Padangsidempuan.

Ketua

Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Sekretaris

Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

Anggota

Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

Budi Gautama Siregar, S.Pd., MM
NIP. 19790720 201101 1 005

Muhammad Isa, ST.,MM
NIP. 19800605 201101 1 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Selasa/ 07 November 2017
Pukul : 13.30 WIB s/d 16.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/ 74,75 (B)
IPK : 3,31
Predikat : Amat Baik



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA
(PERSERO) PADANGSIDIMPUAN
NAMA : JURRI ATI HARAHAP
NIM : 13 230 0106

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam bidang Ekonomi Syariah



Padangsidempuan, 17 November 2017
Dekan,

Fahmy
Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 00

ABSTRAK

Nama :Jurri Ati Harahap

NIM : 132300106

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan

Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh dalam menentukan pencapaian tujuan perusahaan, apabila seorang pemimpin ingin mencapai tujuan dengan efektif maka harus mempunyai wewenang untuk memimpin para bawahan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan, agar kinerja karyawan efektif dan efisiensi. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan teori-teori bidang ilmu ekonomi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja. Teori yang pertama dipakai yaitu pengertian gaya kepemimpinan, jenis-jenis gaya kepemimpinan, indikator gaya kepemimpinan, kekuasaan dan wewenang. yang kedua teori tentang motivasi yaitu pengertian motivasi, indikator motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, tujuan motivasi. yang ketiga teori tentang kinerja yaitu pengertian kinerja, penilaian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu penelitian yang berbentuk angka. jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang, data diperoleh melalui angket, Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *boring sampling*, selanjutnya analisis data dilakukan dengan menggunakan program komputer *SPSS Versi 22*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.830 > 2.045$), dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.657 > 2.045$). Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24.888 > 3.328$). pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.632 atau 63.2% dan sisanya 36.8% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian shalawat dan salam peneliti haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dimana kelahirannya menjadi anugerah bagi ummat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan”**. Melalui kesempatan ini pula dengan kerendahan hati penelitimengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak H. Aswadi Lubis, SE.,M.Si Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Darwis Harahap, SHI.,M.Si Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag Wakil Dekan

Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Bapak Muhammad Isa, ST., MM selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Ibu Delima Sari Lubis, SEI., MA selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidimpuan.
4. Bapak Budi Gautama Siregar, S.Pd., MM selaku Pembimbing I dan ibu Jumi Atika, M.E.I selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen beserta staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
6. Teristimewa keluarga tercinta Ayahanda Parlihan Harahap dan Ibunda Sahro Siregar yang telah banyak melimpahkan pengorbanan, kasih sayang dan do'a yang senantiasa mengiringi langkah peneliti. Terimakasih juga kepada abang saya Saud Hadomuan Harahap yang telah memberikan saya semangat membantu saya dikala susah, terimakasih kepada kakak dan adek saya (Misdar Ulina Harahap, Wilda Yati Harahap, Lili Najiro Harahap, Asrul Aspi Harahap, Wawan Iskandar Harahap, Hikmah Hanto Harahap) yang tak pernah lelah memberikan motivasi untuk tetap semangat berjuang dan bersabar dalam menyelesaikan studi di kampus IAIN Padangsidimpuan.

7. Terkhusus buat sahabat peneliti (Fatma Erlina, Isma Yanti Madonni Siregar, Indah Ramadhani, MuhammadRawi Tanjung, Nina Cendana, Fitriani Siregar, Mirna Wanti Ritonga) terimakasih selalu ada untuk memberikan motivasi dan semangat kepada peneliti semoga Allah member kesuksesan kepada kita dan tak lupa juga kepadaES-3 MB beserta teman-teman angkatan 2013 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti selama proses perkuliahan dan penyusunan penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWTsenantiasa memberikan balasan yang lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Sungguh telah sangat berarti pelajaran dan pengalaman yang peneliti temukan dalam proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini hingga menuju tahap ujian akhir.

Akhirnya peneliti menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritikan yang sifatnya membangun sangat peneliti butuhkan demi kesempurnaan tulisan ini.

Padangsidimpuan, Oktober2017
Peneliti,

JURRI ATI HARAHAHAP
NIM. 13 230 0106

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidakdilambangkan	Tidakdilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ya
ص	šad	š	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	.. ’ ..	Apostrof

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	Fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
— ؤ	Dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	<i>Fathah</i> dan Ya	Ai	a dan i
ؤ.....	<i>Fathah</i> dan Wau	Au	a dan u

- c. *Maddah* adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....ى	<i>Fathah</i> dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....ى	<i>Kasrah</i> dan ya	ī	i dan garis di bawah
.....و	<i>Dommah</i> dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- a. Ta marbutah hidup, yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dommah*, transliterasinya adalah /t/.

- b. Ta marbutahmati, yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut diambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberitan *dasyaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ﻻ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD (Ejaan yang disempurnakan), diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

HALAMAN

HALAMAN JUDUL/SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT PERNYATAAN HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
SURAT PENGESAHAN DEKAN	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Definisi Operasional Variabel.....	8
E. Rumusan Masalah.....	9
F. Tujuan Penelitian.....	10
G. Kegunaan Penelitian.....	10
H. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	13
A. Kerangka Teori	
1. Kinerja Karyawan.....	13
a. Pengertian Kinerja.....	13
b. Penilaian Kinerja.....	13
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan..	14
2. Gaya Kepemimpinan.....	18
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	18
b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	19
c. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	21
d. Kekuasaan dan Wewenang.....	24
3. Motivasi.....	25
a. Pengertian Motivasi.....	25
b. Indikator Motivasi.....	27
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	29
d. Tujuan Motivasi.....	30
4. Teori Motivasi terkait dengan Kinerja.....	31
5. Hubungan Gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan....	32
B. Penelitian Terdahulu.....	32
C. Kerangka Pikir.....	36

D. Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
B. Jenis Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel.....	38
D. Sumber Data.....	40
E. Instrumen Pengumpulan Data	41
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	43
G. Analisis Data.....	44
H. Uji Asumsi Klasik	45
I. Analisis Regresi Linear Berganda	46
J. Uji Hipotesis	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Gambar umum Penelitian	49
B. Visi dan Misi.....	51
C. Struktur Organisasi	52
D. Tugas dan Tanggung jawab.....	54
E. Deskripsi Responden Penelitian.....	57
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	58
G. Hasil Analisis Data.....	61
1. Uji Stistik Deskriptif	61
2. Uji Normalitas.....	62
3. Uji Linearitas.....	63
H. UJI Asumsi Klasik	64
I. Analisis Regresi Linear Berganda	66
J. Uji Hipotesis	68
a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	68
b. Uji Koefisien Secara Parsial (t).....	68
c. Uji Koefisien Secara Simultan (F).....	70
K. Pembahasan Hasil Penelitian.....	70
L. Keterbatasan Penelitian.....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Pikir.....	36
Gambar 2	Struktur Organisasi PT.Pos Indonesia (Persero).....	53
Gambar 3	Gambar Uji Heterokadastisitas.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Jumlah dan Pengaduan Pelanggan.....	3
Tabel I.2	Definisi Operasional Variabel	9
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel III.1	skala likert.....	42
Tabel III.2	Kisi- kisi Angket	42
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	58
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Motivasi.....	59
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	59
Tabel IV.4	Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan.....	60
Tabel IV.5	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi.....	61
Tabel IV.6	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	61
Tabel IV.7	Hasil Uji Deskriptif Variabel	61
Tabel IV.8	Hasil Uji Normalitas	62
Tabel IV.9	Hasil Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan	63
Tabel IV.10	Hasil Uji Linearitas Motivasi.....	64
Tabel IV.11	Uji Multikolinearitas	65
Tabel IV.12	Hasil Uji Statistik Regresi Berganda.....	67
Tabel VI.14	Hasil Uji KoefisienDeterminasi.....	68
Tabel VI.15	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	69
Tabel VI.15	Hasil Uji Smultan (Uji F).....	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia, karena yang mengerjakan pekerjaan yang ada dalam perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan, agar kinerja karyawan optimal dan mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan beberapa aspek seperti gaya kepemimpinan dan motivasi.¹ Secara teori kinerja dipengaruhi oleh efektifitas dan efisiensi yakni apakah karyawan tersebut mampu mencapai tujuan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi, otoritas dan tanggung jawab yakni apakah karyawan tersebut mengetahui apa yang menjadi kewajibannya dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan, disiplin yakni dilihat dari ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan serta inisiatif karyawan yakni berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas karyawan tersebut.²

Sama halnya dengan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan merupakan salah satu Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa, dimana karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan dalam menjalankan usahanya dituntut agar selalu tepat waktu dalam pengiriman dan berusaha untuk meningkatkan mutu pelayanan sebaik-baiknya kepada pelanggan,

¹Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), hlm. 15.

²Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011), hlm. 176.

Seperti: pengiriman surat, barang/paket, pengiriman uang (Wesel Pos), pembayaran tagihan Perusahaan Listrik Negara (PLN), pembayaran tagihan Pajak, pengambilan Gaji pensiun, tagihan pembayaran Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

Sesuai dengan peraturan pemerintah dalam undang-undang nomor 38 tahun 2009 pada pasal 7 ayat 1 dan 2 menyatakan (1) Penyelenggaraan Pos dilakukan dengan pelayanan prima dan berpedoman pada standar pelayanan, (2) Standar pelayanan dan pelaksanaannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam peraturan pemerintah. Kemudian pada pasal 27 ayat 2 menyatakan bahwa pengguna layanan pos berhak atas jaminan kerahasiaan, keamanan, dan keselamatan kiriman.³

Berbeda dengan teori dimana karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan sesuai dengan Hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan bagian sumber daya manusia, dimana karyawan dalam menjalankan kinerjanya belum sepenuhnya optimal dan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan dikarenakan masih terjadi kurang ketelitian, dan kelalaian atas pelayanan yang dilakukan oleh karyawan seperti masalah pengiriman barang ataupun surat-surat yang tidak sampai dengan tepat waktu, sehingga pelanggan merasa kurang puas.⁴

Dapat dilihat pada tabel berikut:

³Undang-undang Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2009, Pasal 7 (ayat 1 dan 2), Pasal 27 (ayat 2).

⁴Wawancara dengan Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan, Bapak Jalaluddin, bagian Sumber Daya Manusia, 13 Oktober 2016.

Tabel. I.1
Jumlah dan Pengaduan Pelanggan
2012-2016

Tahun	Jumlah Pelanggan	Jumlah Pengaduan pelanggan
2012	20.915	8.591
2013	15.259	9.102
2014	17.895	5.621
2015	16.999	7.299
2016	14.215	10.551

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) padangsidimpuan

Berdasarkan tabel. I.1 dapat dilihat bahwa dari tahun 2012-2016 mengalami naik-turunnya jumlah pelanggan, tahun 2012 jumlah keluhan pelanggan sebanyak 8.591, pada tahun 2013 sebanyak 9.102, tahun 2014 sebanyak 5.621, tahun 2015 2015 sebanyak 7.299, dan pada tahun 2016 sebanyak 10.551, dapat disimpulkan pada tahun 2016 PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan mengalami jumlah keluhan pelanggan paling banyak dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya dikarenakan kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan pelanggan. Kondisi seperti ini dapat dipengaruhi gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara *komprehensif* tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.⁵ Kepemimpinan secara luas meliputi proses mengurangi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi untuk mencapai tujuan, memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mengurangi interpretasi mengenai peristiwa-

⁵Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta: Rineka Cipta 2012), hlm. 154.

peristiwa pada pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.⁶

Apabila seorang pemimpin ingin mencapai tujuannya dengan efektif maka harus mempunyai wewenang untuk memimpin para bawahannya dalam usaha mencapai tujuan tersebut. Wewenang ini disebut wewenang kepemimpinan, yang merupakan hak untuk bertindak atau memengaruhi tingkah laku orang yang dipimpinya.⁷ Jadi dapat disimpulkan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mengurangi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak ada tiga aplikasi penting, yakni: Pertama kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Kesiediaan menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan. Tanpa bawahan semua sifat-sifat kepemimpinan seorang pemimpin akan jadi tidak relevan, kedua yaitu kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok, dan yang ketiga yaitu pemimpin mampu untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku karyawan.⁸ kinerja karyawan yang optimal bukan hanya dipengaruhi

⁶*Ibid.*, hlm. 158.

⁷Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: kencana, 2009), hlm. 215.

⁸*Ibid.*, hlm. 218.

gaya kepemimpinan saja akan tetapi motivasi juga mempengaruhi kinerja yang optimal.

Dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku mencapai tujuan kepuasan dirinya.⁹ Memotivasi karyawan tidaklah mudah, karyawan datang ke organisasi dengan kebutuhan, kepribadian, keahlian, bakat, minat, dan sikap yang sangat berbeda. Mereka mempunyai pengharapan yang berbeda terhadap atasan mereka dan pandangan yang berbeda tentang apa pendapat mereka terhadap atasan mereka yang mempunyai hak untuk mengharap mereka. Keinginan mereka terhadap pekerjaan juga sangat beragam.¹⁰ Salah satu cara meningkatkan motivasi kerja memberikan insentif kepada karyawan agar dapat memotivasi, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan. Dapat dilihat dari beberapa hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, dimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. diantaranya:

⁹*Ibid.*, hlm. 252.

¹⁰Stephen P. Robbins/Mary Coulter, *Manajemen* (Indonesia: PT. Macanan Jaya Cemerlang), hlm. 154.

Galih Aryo Nimpuno menyatakan dalam penelitiannya: terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.¹¹

Dwi Wahyu Wijayanti menyatakan dalam penelitiannya:

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $4,336 > t$ tabel $1,701$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).¹²

Fahmi menyatakan dalam penelitiannya:

Terdapat hubungan positif dengan tingkat kekuatan kuat antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja ($R=0,664$). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja kuat. Hanya $44,08\%$ dari Kinerja ditentukan oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya sebesar $55,92\%$ ditentukan oleh faktor lain.¹³

Regina Aditya Reza menyatakan dalam penelitiannya:

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $3,628$ dengan taraf signifikan hasil sebesar $0,000$ tersebut lebih kecil dari $0,05$, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁴

¹¹Galih Aryo Nimpuno, "Pengaruh Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta" (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta), hlm. 78.

¹²Dwi Wahyu Wijayanti, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang" (Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2012), hlm. 68.

¹³Fahmi, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang" (Skripsi, Universitas Gunadarma, 2009), hlm. 14.

¹⁴Regina Aditya Reza, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa" (Skripsi, Universitas Diponegoro BanjarNegara), hlm. 79-80.

Wayan Gede Supartha menyatakan dalam penelitiannya:

Hasil analisis dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja para guru di SMUN 2 Baucau. Hal ini menginformasikan bahwa model kepemimpinan yang tepat mampu membangkitkan gairah para guru yang selanjutnya para guru berkinerja lebih baik.¹⁵

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan berdasarkan uji t dan uji F bahwa, Untuk penelitian Dwi Wahyu Wijayanti, Galih Aryo Nimpuno, Fahmi, Regina Aditya Reza, Wayan Gede Supartha dimana Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan belum sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.
2. Kurangnya Motivasi dari Pimpinan.
3. Banyaknya tekanan kerja mengakibatkan karyawan kurang teliti.

¹⁵Wayan Gede Supartha, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*” (Jurnal, Universitas Udayana, Bali), hlm. 18.

C. Batasan Masalah

Agar topik terfokus kepada permasalahan maka peneliti mengambil masalah tentang gaya kepemimpinan dan motivasi yang menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan.

D. Definisi Operasional Variabel

Sesuai dengan judul penelitian ini “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) padangsidimpuan, maka ada tiga variabel yang terdiri dari dua variabel independen (bebas atau yang mempengaruhi) dan satu variabel dependen (terikat atau dipengaruhi).

Tabel. 2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Gaya kepemimpinan (X1)	Gaya Kepemimpinan adalah cara Pemimpin membawa diri sebagai Pemimpin, cara ia berlagak dan tampil dalam menggunakan kekuasaannya. ¹⁶ dengan demikian dalam penelitian ini Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mengatur karyawan di PT. Pos (Persero)	1. Kemampuan strategis 2. Kemampuan interpersonal 3. Kemampuan teknis. ¹⁷	Ordinal

¹⁶J. Riberu, *Gaya-gaya Kepemimpinan* (Jakarta: CV. Podaman Ilmu Jaya, 1992), hlm. 7.

¹⁷Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 135.

		Padangsidimpuan.		
2	Motivasi (X2)	Motivasi adalah Dorongan atau kekuatan dari seseorang untuk melakukan sesuatu. ¹⁸ dengan demikian motivasi dalam penelitian ini adalah dorongan untuk mengerjakan pekerjaan di PT. Pos (Persero) padangsidimpuan.	1. Kebutuhan 2. Jaminan kepastian jabatan. 3. Upah atau gaji 4. Bonus. ¹⁹	Ordinal
3	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan kesuksesan dalam melaksanakan tugas. ²⁰ dengan demikian kinerja dalam penelitian ini adalah seluruh hasil dari kegiatan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) padangsidimpuan.	1. Efektifitas dan efisiensi 2. Otoriter dan tanggung jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif. ²¹	Ordinal

E. Rumusan Masalah

merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Rumusan masalah yang menjadi perhatian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan?

¹⁸Amini, *Perilaku Organisasi* (bandung: Cipta Pustaka Media, 2004) hal. 143.

¹⁹J. Winardi, *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011) hlm. 74.

²⁰Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi, Op. Cit.*, hlm. 170.

²¹*Ibid.*, hlm. 19.

2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pos (Persero) Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan.

G. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Bagi perusahaan
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala

kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi IAIN Padangsidimpuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang positif bagi pengembangan ilmu ekonomi syariah khususnya manajemen bisnis syariah, dan sebagai referensi bagi peneliti lainnya.

4. Bagi pihak lain

Memberikan tambahan informasi dan bahan perbandingan bagi pembaca yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan.

H. Sistematika Pembahasan

BAB I, merupakan Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan”. Penelitian ini dibatasi dengan dua variabel (X) dan satu variabel (Y). Berdasarkan pada rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan. dengan adanya rumusan masalah tersebut maka akan tercapai tujuan penelitian yakni untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel.

BAB II, dalam bab ini membahas tentang landasan teori permasalahan yang diteliti. Yakni teori-teori yang menyangkut variabel

bebas dan variabel terikat. Dimulai dari variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kemudian dilanjutkan dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, untuk mendukung teori yang ada, maka disertakan juga penelitian terdahulu dan kerangka pikir.

BAB III, membahas tentang metode penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan yang beralamatkan di jalan merdeka No.5 wek IV Padangsidempuan. penelitian ini dimulai bulan maret sampai dengan selesai. Adapun jenis penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) padangsidempuan yang berjumlah 32 dari jumlah tersebut.

BAB IV, membahas tentang hasil penelitian yang berisikan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan

BAB V, membahas bab Penutup yang berisikan tentang kesimpulan dengan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.¹ Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Penilaian Kinerja

Perusahaan suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka

¹Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 481.

masing-masing unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dapat dinilai secara objektif.

Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bernardin dan Russel mengajukan enam kinerja primer yang dilakukan untuk mengukur kinerja, yaitu:²

- a. *Quality*, Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. *Cost effectiveness*, Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (Manusia, Keuangan, Teknologi, dan Material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Suatu organisasi yang mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut Prawirosentono dalam

²Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi Op. Cit.*, hlm. 178-179.

buku Edy Sutrisno, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:³

1) Efektivitas dan Efisiensi

Efektifitas diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Sebagai contoh jika sebuah tugas dapat selesai dengan pemilihan cara-cara yang sudah ditentukan. Sedangkan efisiensi adalah penggunaan sumber daya secara minimum guna pencapaian hasil yang optimum.

Untuk meningkatkan efektivitas, perusahaan harus melakukan inisiatif untuk menyediakan evaluasi kinerja, menjabarkan kelemahan karyawan melalui kritik konstruktif. Pemimpin harus membuat kejelasan untuk mengarahkan efektivitas dan menjelaskan bagaimana kinerja karyawan mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan. Karyawan kerap kali tidak efektif karena mereka tidak peduli akan pekerjaan mereka atau mereka tidak memiliki keahlian untuk berkontribusi. Dengan melakukan wawancara kepada calon karyawan, berbicara dengan referensi dan melakukan ujian, perusahaan dapat memasukan karyawan dengan keahlian yang baik untuk menyelesaikan tingkat kesulitan pekerjaan yang sesuai. Sedangkan untuk meningkatkan efisiensi pimpinan dan karyawan mengadakan rapat untuk menjabarkan beragam cara

³*Ibid.*, hlm. 176-178.

menerapkan efisiensi dalam lingkungan kerja. Selain itu juga bisa dengan meminta masukan akan apa yang kurang dari lingkungan kerja saat ini.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk, jika karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan maka karyawan tersebut menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Dapat disimpulkan disiplin merupakan sikap yang wajib ada dalam diri semua individu. Karena disiplin adalah dasar perilaku seseorang yang sangat berpengaruh besar terhadap segala hal, baik urusan pribadi maupun kepentingan bersama dan untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan apapun, maka dibutuhkan latihan dengan kesadaran dari dalam diri akan pentingnya sikap disiplin sehingga menjadi suatu landasan bukan hanya pada saat bekerja, tetapi juga dalam berperilaku sehari-hari.

4) Inisiatif

kemampuan untuk memutuskan dan mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

Inisiatif seseorang dapat dikaitkan dengan adanya daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan yang ada dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, jika memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi.

Organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah kumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercipta.

Gaya pemimpin adalah pola menyeluruh dari tindakan seseorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mengurangi kinerja bawahannya.

Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan kerja sama, dan mementingkan hasil yang dapat dicapai.

Firman Allah SWT dalam surah Shad ayat 38 senantiasa memerintahkan untuk selalu mengambil keputusan dan bertindak secara benar, tidak ceroboh dan tidak menurutkan hawa nafsu.⁴

فَأَحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ
عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ^ج

Artinya: Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah.⁵

Tafsir dari ayat tersebut yakni maka putuskanlah semua persoalan yang engkau hadapi diantara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu antara lain dengan tergesa-gesa menjatuhkan putusan sebelum mendengar semua pihak, karena jika engkau mengikuti nafsu, apapun dan yang bersumber dari siapapun, baik dirimu maupun mengikuti nafsu orang lain maka ia yakni nafsu itu akan menyesatkanmu dari jalan Allah SWT.⁶

b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

1) Gaya Kepemimpinan Otoriter atau Otokratik

Gaya ini sangat memaksakan dan sangat mendesak kekuasaan kepada bawahan. Bawahan dikendalikan dan diperintah seperti tidak mempunyai martabat manusia. Bawahan

⁴Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 42.

⁵Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Pustaka Jaya Ilmu, 1987), hlm. 454.

⁶M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah*, (Jakrta: Lentera hati, 2002), hlm. 132-133.

diperlakukan seolah-olah tidak boleh mempunyai pikiran dan kehendak sendiri. Gaya yang otoriter menyebabkan seorang pemimpin mengatur semuanya dari atas, mendikte semuanya supaya pekerjaan sesuai kehendaknya. Ia menjadi seorang indikator. malah seorang pemimpin bisa begitu yakin akan nilai mutlak kekuasaannya, seakan ia bertindak seolah-olah semua orang dan semua benda hanya ada untuk meladeni hasrat kekuasaannya.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratik

Gaya kepemimpinan demokratik cocok pada organisasi modern karena pemimpin menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan. Pemimpin selalu berusaha mengutamakan kerja sama tim untuk mencapai tujuan. Pemimpin berusaha untuk selalu mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

3) Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Gaya kepemimpinan paternalistik ini bersifat bahwa pemimpin menganggap bawahan seperti manusia yang belum dewasa, pemimpin bersifat terlalu melindungi bawahan, pemimpin jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan, pemimpin jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil inisiatif, pemimpin jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk

mengembangkan daya kreasi dan fantasi, dan pemimpin sering bersifat mau tau terhadap bawahannya.

4) Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Gaya kepemimpinan ini berbeda dengan gaya paternalistik karena gaya kepemimpinan ini bersifat pemimpin tidak banyak turun tangan dan campur tangan. Pemimpin membiarkan bawahan bertindak sesuka hati, pemimpin tidak mengarahkan, tidak membimbing, tidak memberikan pedoman pelaksanaan. Bawahan boleh berprakarsa, boleh memulai apa saja asal tidak menggorogoti hak orang lain dan tidak mengganggu tertib umum.⁷

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator gaya kepemimpinan adalah:

1) Kemampuan strategis

Kemampuan ini diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mengetahui kondisi sosial-politik yang melingkupi operasional organisasi yang dipimpinnya. Kemampuan untuk mengelola kekuatan internal yang dimiliki dengan berbagai hambatan eksternal yang menantang guna untuk mewujudkan yang diimpikan.

Kemampuan strategis juga bisa diartikan sebagai kemampuan untuk membuat perencanaan strategis, serta

⁷J. Riberu, *Op. Cit.*, hlm. 7-9.

kebijakan atau program-program yang harus dijalankan untuk mewujudkan tujuan yang telah disepakati bersama.

2) Kemampuan interpersonal

Kemampuan interpersonal adalah kemampuan pemimpin untuk membina hubungan baik, berkomunikasi, berinteraksi dengan para bawahan dan seluruh elemen perusahaan. Kemampuan ini adalah persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan perusahaan, sehingga akan terjadi kesatuan pemahaman. Selain itu dengan kemampuan ini, akan memungkinkan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas dan profesional

Kemampuan interpersonal seorang pemimpin bisa direfleksikan dalam perilaku kepemimpinan dihadapan para bawahan. Diantara kewajiban yang harus ditunaikan seorang pemimpin dihadapan para bawahan adalah sebagai berikut:

- a) Menunjukkan suri tauladan yang baik atas semua aktivitas yang dilakukan. Yakni pemimpin mewajibkan dirinya untuk berperilaku lurus dan sesuai prosedur yang ada dalam perusahaan, serta teguh dalam menjalankan tanggung jawab dengan penuh kesabaran, amanah dan pengorbanan. Semua tindakan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang telah di tentukan.

- b) Memiliki interaksi sosial yang baik dengan bawahan, konsen terhadap persoalan mereka dan berlaku adil. Yakni seorang pemimpin harus lemah lembut, bijaksana dan adil dalam memberikan keputusan terhadap bawahan, memberikan nasihat ketika bawahan melakukan kesalahan dan memberikan semangat (motivasi), memberikan argumen kepada bawahan secara bijaksana, sehingga bawahan merasa nyaman dengan pendapatnya.
- c) Mengajak bawahan untuk bermusyawarah dan menghormati pendapat. Yakni seorang pemimpin diwajibkan untuk bermusyawarah dengan para bawahannya, karena akal pikiran dan intelektual manusia tidak mungkin menguasai semua persoalan, dan pendapat orang banyak lebih bisa dipertanggung jawabkan dari pada pendapat pribadi.
- d) Melatih bawahan untuk menjalankan tugas dengan amanah. Yakni pelatihan merupakan elemen penting untuk meningkatkan kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan sebuah organisasi. Sebuah proses untuk mengembangkan dan menyediakan tenaga-tenaga handal yang mampu menunaikan tanggung jawab bawahan dengan sebaik mungkin..⁸

3) Kemampuan teknis

⁸Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Op. Cit.*, hlm. 135-148.

Kemampuan teknis diartikan sebagai pengetahuan dan kemampuan khusus yang dimiliki seorang pemimpin untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik mungkin, Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan teknis akan menjadi panutan bagi bawahannya. Ia akan menjadi referensi bagi para bawahan tentang sesuatu yang mereka tidak ketahui sehingga mereka akan menjadi hormat kepadanya.

Akan tetapi, hal ini tidak mengharuskan seorang pemimpin untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang bersifat detail, karena waktunya telah terkuras untuk mengatur manajemen organisasi. Setidaknya, kemampuan ini bisa membantunya untuk membuat perencanaan, penentuan aktivitas pekerjaan dan mendelegasikannya kepada bawahan. Kemudian dilakukan pengawasan dan kontrol terhadap kinerja bawahan, agar mereka konsisten menjalankan perencanaan.⁹

d. Kekuasaan dan Wewenang

Untuk dapat mengusahakan orang lain bekerja sama dengan dirinya maka pemimpin dapat menggunakan kewibawaan tertentu atau kewenangan formal tertentu. Kekuasaan merupakan suatu bagian dari sendi kehidupan organisasi. Mr. Clelland mengatakan Kekuasaan merupakan salah satu kebutuhan hidup manusia. Mereka memanipulasi kekuasaan untuk mencapai tujuan dan memperkuat kedudukan mereka. Dalam teori *otoritas formal*,

⁹*Ibid.*, hlm. 149.

dikatakan bahwa kewenangan adalah suatu kekuasaan atau hak pimpinan untuk bertindak dan memerintah orang lain atau bawahan.¹⁰

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan atau kekuatan dari seseorang untuk melakukan sesuatu. Perilaku individu dalam kegiatan organisasi selalu dipengaruhi oleh dorongan-dorongan baik. Dorongan untuk mempertahankan kedudukan, meningkatkan prestasi atau dorongan untuk melakukan sesuatu agar keadaan dapat berubah dari yang sudah ada.¹¹

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah ar- raad ayat 10, yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ
وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ^ج وَمَا لَهُمْ مِّنْ
دُونِهِ^{هـ} مِنْ وَّالٍ ﴿١١﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan [768] yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

¹⁰Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2005), hlm. 287.

¹¹Amini, *Op. Cit.*, hlm. 64.

Tafsir ayat diatas yakni ayat- ayat tersebut berbicara tentang perubahan sosial, bukan perubahan individu, ini dipahami dari penggunaan *qaumi/ masyarakat* pada kedua ayat tersebut. Dapat ditarik kesimpulan bahwa perubahan sosial tidak dapat dilakukan oleh seseorang manusia saja. Memang, boleh saja perubahan bermula dari seseorang, yang ketika ia melontarkan dan menyebarkan ide-idenya, diterima dan menggeling dalam masyarakat. di sini ia bermula dari pribadi dan berakhir pada masyarakat. Pola pikir dan sikap perorangan itu “menular” kepada masyarakat luas, lalu sedikit demi sedikit “mewabah” kepada masyarakat luas.¹²

Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh sekumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. dengan demikian terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi.¹³

¹²M. Quraish Shihab, *op. Cit.*, hlm. 557.

¹³Wibowo, *Manajemen Kinerja Ed.Revisi Ke-Empat* (Jakarta: Rajawali Perss, 2014), hlm.

b. Indikator Motivasi

Tindakan motivasi datang dari dalam diri manusia, karena itu pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana pekerjaan dapat memotivasi diri mereka sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan kepada pekerja untuk percaya pada diri mereka sendiri dan organisasi tempat mereka bekerja.¹⁴

1) Kebutuhan

Teori kebutuhan memusatkan perhatian pada apa yang diperlukan orang-orang untuk mencapai kehidupan penuh pemuasan.¹⁵ Maka dari itu pemimpin memotivasi para karyawan dengan sebuah sistem insentif upah, dengan adanya upah karyawan akan termotivasi untuk bekerja karena seseorang bekerja dengan tujuan mendapatkan upah agar kebutuhan terpenuhi.

Dari penjelasan diatas dapat dijelaskan bahwa pemimpin dapat memotivasi para karyawan dengan memahami kebutuhan-kebutuhan sosial karyawan dan membuat karyawan merasa berguna dan penting.¹⁶

2) Jaminan kepastian Jabatan

Pimimpin dianjurkan untuk memotivasi karyawan dengan jalan merancang program-program atau praktik-praktik yang diajukan ke arah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang

¹⁴*Ibid*, hlm. 327.

¹⁵J. Winardi, *Op. Cit.*, hlm 71.

¹⁶*Ibid.*, hlm. 69.

muncul atau kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi, seperti dalam situasi ada kemungkinan para karyawan di PHK karena faktor teknologi yang berkembang dan keadaan pengangguran yang meningkat, pemimpin dapat memotivasi dengan jalan memberikan kepastian jabatan kepada karyawan.¹⁷

Apabila pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan akan penghargaan mengaktifasi kebutuhan akan aktualisasi diri, maka pihak manajemen dapat mendorong motivasi dengan jalan mendesain kembali pekerjaan-pekerjaan..

3) Upah/gaji

Upah/gaji merupakan salah satu diantara imbalan-imbalan ekstrinsik yang dapat digunakan seorang pemimpin guna untuk mempengaruhi kinerja karyawan. pemimpin dapat membantu memberikan kepuasan serta memotivasi pekerja-pekerja tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi.

Setiap pemimpin perlu memahami mengapa gaji/upah merupakan hal yang penting. Seseorang mau bekerja hanya untuk mendapatkan imbalan berupa gaji/upah yang dapat memenuhi aneka macam kebutuhan yang berbeda-beda. Gaji/upah setiap karyawan tidaklah sama karena gaji/upah dapat diukur dari kinerja karyawan.¹⁸

¹⁷*Ibid.*, hlm. 77.

¹⁸*Ibid.*, hlm. 155.

4) Bonus

Bonus berupa uang tunai atau pembayaran ekstra untuk kinerja yang melebihi standar-standar atau ekspektansi-ekspektansi. Dengan adanya bonus dari perusahaan karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Bonus dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Jika semua karyawan memperhatikan kinerjanya agar mencapai standar kerja atau melewati setandar kerja, perusahaan akan lebih cepat mencapai tujuan.¹⁹

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian bonus bukan hanya mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. jika tujuan perusahaan telah tercapai maka seorang pemimpin berhasil menjalankan jabatannya dan berhasil memimpin perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor *intrinsik* dan *ekstrinsik* seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut:

1) Motivasi *Intrinstik*

Motivasi *Instrintik* adalah faktor yang muncul dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk berbuat. Faktor yang dimaksud dapat berupa keinginan untuk maju, sikap positif, dan kebutuhan hidup.

¹⁹*Ibid.*, hlm. 160.

2) Motivasi *Ekstrintik*

Motivasi ekstrintik adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Faktor *ekstrintik* biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesempatan cuti, program rekreasi perusahaan, lingkungan sekitar, keluarga, dan berasal dari pendapat orang lain.²⁰

d. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi sebagai berikut:²¹

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan *loyalitas*, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

²⁰Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 18.

²¹Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm. 146.

4. Teori Motivasi Terkait dengan Kinerja

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, dan motivasi dapat diperoleh melalui:

a. *Needs* (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Kebutuhan manusia berjenjang dari jasmani (*physiological*), rasa aman (*safety*), sosial (*social*), pengakuan (*esteem*), dan perwujudan diri (*self actualization*).²²

b. *Satisfaction* (Kepuasan)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respon bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang, terdapat lima model utama kepuasan kerja yang menunjukkan penyebab kepuasan kerja, yaitu pemenuhan kebutuhan, ketidak sesuaian, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen watak.

c. *Equity* (keadilan)

Equity adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengajar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.

d. *Expectation* (Harapan)

Expectation theory berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan mamfaat yang

²²Wibowo, *Op. Cit.*, hlm. 331.

dihargai, *expectation theory*, resepsi memegang peran sentral karena menekankan kemampuan kognitif untuk mengantisipasi kemungkinan konsekuensi perilaku.²³

5. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kekuatan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja dan mencapai tujuan dan sasaran.²⁴ Gaya kepemimpinan merupakan salah satu factor dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya.

Regina Aditya Reza, menyimpulkan bahwa “berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Santosa Perkasa”.²⁵

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan dan acuan perbandingan untuk landasan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, maka peneliti ini menggunakan acuan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

²³*Ibid.*, hlm. 335-336.

²⁴T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2012), hlm. 293.

²⁵Regina Aditya Reza, *Op. Cit.*, hlm. 79.

Tabel. 3
Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Dwi Wahyu Wijayanti (Skripsi pengaruh Universitas Negeri Semarang, 2012)	Skripsi pengaruh kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugerah semesta semarang	Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $4,336 > t$ tabel $1,701$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
Galih Aryo Nimpuno (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2008)	Pengaruh Disiplin kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta	terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian
Fahmi (Skripsi, Universitas Gunadarma, 2009)	Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai SPBU Pandanaran Semarang	Terdapat hubungan positif dengan tingkat kekuatan kuat antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja ($R=0,664$). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja kuat.
Regina Aditya Reza (Skripsi,	pengaruh gaya kepemimpinan,	Hasil pengujian hipotesis (H1) telah

Universitas Diponegoro Banjar Negara, 2009)	motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa	membuktikan terdapat pengaruh antaragaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Wayan Gede Supartha, (jurnal, Universitas Udayana, Bali)	pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru	Hasil analisis dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja para guru di SMUN 2 Baucau. Hal ini menginformasikan bahwa model kepemimpinan yang tepat mampu membangkitkan gairah para guru yang selanjutnya para guru berkinerja lebih baik

Adapun perbedaan dan persamaan peneliti terdahulu dengan penulis antara lain:

Persamaan penelitian Dwi Wahyu Wijayanti dengan peneliti yaitu: sama-sama memiliki dua variabel X dan satu variabel Y,

menggunakan data Primer. Sama menggunakan Angket untuk memperoleh data, sedangkan perbedaanya yaitu variabel X_1 nya kepemimpinan sedangkan peneliti menggunakan gaya kepemimpinan, tempat penelitian, waktu penelitian, dan jumlah sampel yang diteliti.

Persamaan penelitian Galih Aryo Nimpuno dengan peneliti yaitu: sama-sama memiliki dua Variabel X dan satu Variabel Y sama dengan peneliti yaitu Kinerja karyawan dan menggunakan Data Primer. Sedangkan Perbedaan penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2), lokasi, tempat dan waktu penelitian serta jumlah responden.

Persamaan penelitian Fahmi dengan peneliti yaitu: sama-sama memiliki tiga variabel diantaranya dua variabel X dan satu Variabel Y, menggunakan data Primer, dan angket. Sedangkan perbedaannya yaitu: dipenelitian Fahmi menggunakan Analisis sedangkan peneliti hanya pengaruh saja, waktu, lokasi serta jumlah responden yang berbeda.

Persamaan penelitian Regina Aditya Reza dengan peneliti yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja sebagai (Y), sama-sama menggunakan data primer, dan angket. Sedangkan perbedaan penelitian ini adalah pada penelitian Regina Aditya Reza terdapat tiga variabel yaitu Disiplin (X_3), lokasi, tempat, jumlah responden dan waktu yang berbeda.

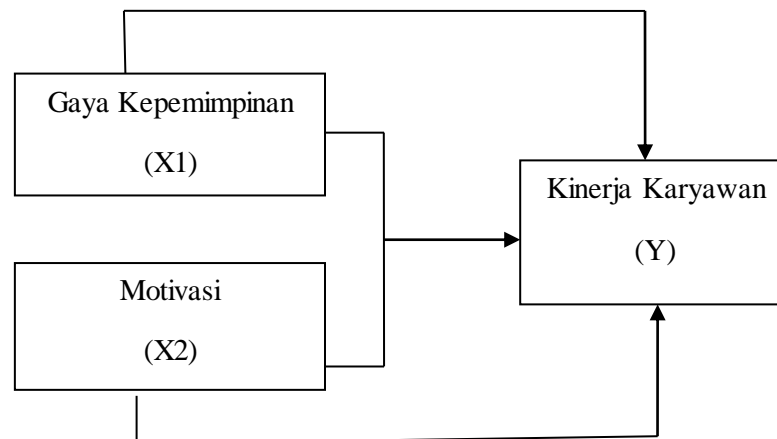
Persamaan penelitian Wayan Gede Supartha dengan peneliti yaitu sama-sama memiliki dua variabel yaitu Gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2). dan menggunakan data Primer. Sedangkan

perbedaan penelitian ini adalah variabel Y kinerja Guru, tempat penelitian, waktu penelitian, dan jumlah responden.

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir yang baik adalah yang menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.²⁶ Berdasarkan tinjauan dari landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pikir dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut.

Gambar II.1
Kerangka Pikir



Dari gambar tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

²⁶Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, CV, 2005), hlm. 88.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_{a1} = Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan.

H_{a2} = Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan.

H_{a3} = Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivaasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan. yang beralamatkan di Jalan Merdeka No.5 Wek IV Padangsidempuan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan maret 2017 sampai dengan selesai.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang bersifat spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain. oleh karena itu, penelitian kuantitatif secara tipikal dikaitkan dengan proses induksi *enumeratif*, yaitu menarik kesimpulan berdasarkan angka dan melakukan abstraksi berdasarkan generalisasi.¹

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan gejala/satuan yang dimaksud ingin diteliti. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)

¹Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 13.

Padangsidimpuan yang berjumlah 32 karyawan. Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti.²

Adapun yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan. Jumlah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan sebanyak 32 Orang.³

2. Sampel

Sampel merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penerapan sampel yang dilakukan peneliti adalah pedoman kepada Suharsimi Arikunto, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁴ dan teknik pengambilan sampelnya adalah teknik *boring sampling* yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.⁵ karena diketahui jumlah karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan hanya memiliki 32 karyawan tidak sampai 100 orang maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan.

²Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 76.

³Karyawan, PT. Pos Indonesia Persero Padangsidimpuan.

⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), hlm. 112.

⁵Juliansyah Noor, *Metode Penelitian : Skripsi, Tesis, disertai dengan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 246.

No	Nama-nama karyawan	Jabatan
1	Risfan	Bagian SDM/ TI/Sarana
2	Jalaluddin	
3	Akbar Syakir	
4	Horber Gultom	Bagian Audit
5	Christine Artha Pratiwi S	Bagian Warehouse
6	Hastian Salimi Rambe	Bagian Keuangan
7	Zuraida Pulungan	
8	Herina Sari Sinaga	Bagian Pelayanan/Pemasaran/Cs
9	Darmawan T	
10	Soleh	
11	Siti Rahma	
12	Merychen Harahap	
13	Rafiqah Dini Parinduri	
14	Rina	
15	Eka IndraWati Simamora	Bagian Akuntansi
16	Kemala husnah	
17	M. Rahmagi Hasan	Bagian UPL
18	Jenti Reni Hutahaeen	
19	Banguntua Harahap	
20	Herta M Hutabarat	Bagian Pengolahan dan Antaran
21	Abdul Majid Harahap	
22	Gulmat H pohan	
23	Edi Syaputra hrp	
24	Rizki Hamdani	
25	Wilmar Agustinus Nst	
26	Irfan Hamid	
27	Jefrianti Pasaribu	
28	Sobirin Amirkan	
29	Rahmad mulya	
30	Muhammad Reza	
31	Boby Benny Hasibuan	
32	Donna Simamora	

D. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama yaitu di lokasi penelitian atau objek penelitian.⁶ dalam penelitian ini yang menjadi sumber data

⁶*Ibid.*, hlm. 127.

primer adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan. dan data skunder merupakan data penunjang yang akan diperoleh dari studi *literatur* yaitu berasal dari buku-buku, skripsi, jurnal *on-line* dan situs-situs website mengenai objek peneliti.

E. Instrument Pengumpulan Data

Instrument penelitian ini adalah angket (kuesioner) dan wawancara. Angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden.⁷ Kemudian wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin tahu dari hal-hal dari responden lebih mendalam.⁸ Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara sfesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel peneliti.⁹ Jadi, untuk memperoleh data secara langsung peneliti membagikan kuesioner berupa angket kepada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan.

⁷Maman Abrurrahman & Sambah Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 95.

⁸Burhan Bugin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2001), hlm. 135.

⁹Suharsimi Arikunto, *Ibid*, hlm. 132.

Adapun indikator angketnya adalah sebagai berikut :

Tabel. 4
Skala Likert

No	Keterangan	Nilai Positif	Nilai negative
1	SS (Sangat Setuju)	5	1
2	S (Setuju)	4	2
3	KS (Kurang Setuju)	3	3
4	TS (Tidak Setuju)	2	4
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Tabel. 5
Kisi-kisi Angket

No	Variabel	Indikator	Nomor Soal	Jumlah
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	a. Kemampuan Strategis	1,2,3	3
		b. Kemampuan Interpersonal	4,5	2
		c. Kemampuan Teknis	6,7,	2
2	Motivasi (X ₂)	a. Kebutuhan	1	1
		b. Jaminan kepastian jabatan	2,3	2
		c. Upah dan gaji	4,5	2
		d. Bonus	6,7	2
3	Kinerja Kinerja (Y)	a. Efektifitas dan Efisiensi	1	1
		b. Tanggung jawab	2,3,4	3
		c. Disiplin	5,6,7	3
		d. Inisiatif	8,9,10	3
Total				24

F. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan.¹⁰ Uji validitas adalah untuk melihat apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pertanyaan dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka hal itu berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *one shotmethode* atau pengukuran sekali saja, untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka

¹⁰Husein Umar *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 166.

pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk variabel tersebut tidak reliabel.¹¹

G. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, modus, dan lain-lain. dalam penelitian ini akan dilakukan analisis deskriptif dengan memberikan gambaran tentang jumlah data minimum, maksimal, mean, dan standar deviasi.

2. Uji Normalitas

Uji Normalitas yang peneliti gunakan adalah *kolmogorov Smirnov*. Uji *kolmogorov Smirnov* merupakan pengujian normalitas yang dipakai setelah adanya program statistik yang beredar. Kemudian data dapat dikatakan berdistribusi norma, jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05, dan jika data tidak berdistribusi norma maka nilai signifikan lebih kecil dari 0.05.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan, uji ini biasanya digunakan sebagai syarat dalam analisis korelasi regresi linear. Pengujian ini menggunakan *test for linearty* pada

¹¹Toha Anggoro, *Metode Penelitian* (Jakarta: Universitas Terbuka, 2007), hlm. 36-38.

taraf signifikan 0.05 dan variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bias signifikan kurang dari 0.05.¹²

H. Uji Asumsi Klasik

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi klasik agar menghasilkan nilai parameter yang akurat. Adapun uji asumsi klasik digunakan sebagai berikut:

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terjadi problem *multikolinearitas*. Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya *multikolinearitas* dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

2. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah Varian Residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi diragukan. Heterokedastisitas diartikan sebagai ketidaksamaan variasi-variabel pada semua pengamatan, dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas.

¹²Duwi Priyatno, *Spss 22 Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014), hlm. 78.

I. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:¹³

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

e = Error.

J. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah mengukur tingkat ketepatan atau kecocokan dari variabel-variabel bebas yang tercakup dalam persamaan regresi linear berganda. Semakin banyak variabel yang tercakup dalam model, dan fungsi semakin naik artinya makin besar nilai R^2 tersebut.¹⁴

¹³Sugiono, *Op. Cit.*, hlm. 211.

¹⁴*Ibid*, hlm. 130.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat.¹⁵ Untuk mengetahui apakah berpengaruh atau tidak berpengaruh, dengan cara membandingkan angka t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dengan tingkat signifikan 0.05.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan 0.05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ ¹⁶

keterangan:

df = derajat Kebebasan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

3. Uji Simultan (F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui apakah berpengaruh atau tidak berpengaruh, dengan cara membandingkan angka F_{hitung} dengan F_{tabel} . dengan tingkat signifikan 0.05.

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk menentukan nilai F_{tabel} adalah $df = n-k-1$.¹⁷

¹⁵Mudrajat Kuncoro, *Op. Cit.*, hlm. 240-241.

¹⁶Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm. 167.

¹⁷*Ibid.*, hlm. 158.

keterangan:

df = derajat Kebebasan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.¹⁸

¹⁸*Ibid.*, hlm. 158.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Pos Indonesia (Persero)

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Pos Indonesia (Persero) khususnya Kantor Pos Padangsidimpuan. Bila dilihat secara umum, PT. Pos Indonesia (Persero) yang ada saat ini memiliki sejarah yang panjang sehingga bisa menjadi sebuah perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT).

PT. Pos Indonesia merupakan salah satu dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ada di Indonesia. Pentingnya komunikasi secara tertulis menjadi ide pertama timbulnya gagasan untuk mendirikan perusahaan ini. PT. Pos pertama didirikan di Batavia (Jakarta) pada masa kolonial Belanda oleh Gubernur Jendral G. W. Baron Van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-menyurat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor diluar Jawa dan bagi mereka yang datang dan pergi ke negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

Seiring dengan perkembangan peranan kantor Pos, setelah ditemukannya teknologi telegram dan telepon, pada tahun 1907 dibentuklah jawatan pos, Telegram dan Telepon. Jawatan ini merupakan bagian dari departemen perusahaan-perusahaan pemerintah kolonial Belanda yang didasarkan pada Undang-undang Perusahaan Negara Hindia Belanda.

Pada tahun 1945, Jawatan Pos resmi dibentuk setelah terjadi pengambil alihan kantor pos Bandung oleh milisi Pemuda PTT dari Militer

Jepang. Setelah rute surat membentang dari Anyar ke Betawi melalui seorang dari tangerang, sepanjang rute ini ada 14 stasiun surat.

Pada tahun 1810-1832, kantor pos didirikan di Anyar, Serang, Bogor, Cianjur, Cirebon, Indramayu, Tegal, Pekalongan, Semarang, Jepara dan Surabaya. Delapan kantor pos terletak di Keresidenan Banten, sementara itu di Keresidenan Parahiyangan ada 24 pos dan 12 dikeresidenan Tegal. Cukup banyak perubahan dalam sistem Pos Indonesia sendiri. Perusahaan tersebut terlihat dari bentuk badan usaha yang dimiliki oleh pos indonesian secara terus-menerus dari tahun ketahun. Pada tahun 1961, Pos Indonesia resmi menjadi perusahaan negara berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 240 tahun 1961. Peraturan tersebut menyebutkan bahwa Jawatan PTT itu kemudian berubah menjadi perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi.

Setelah menjadi Perusahaan Negara, perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi mengalami pemecahan menjadi perusahaan Negara Pos dan Giro. Hal ini bertujuan untuk mencapai perkembangan yang lebih luas lagi dari masing-masing Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini. Pemecahan Pos dan Giro ini memiliki legalitas hukum melalui Peraturan Pemerintah No. 29 tahun 1965 dan Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1965.

PT. Pos Indonesia (Persero) dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah tersebut perum Pos dan Giro berubah menjadi PT. Pos Indonesia (Persero). Hal ini bertujuan untuk memberikan fleksibilitas dan kedinamisan untuk PT. Pos Indonesia (Persero) sehingga bisa lebih baik dalam melayani masyarakat dan menghadapi perkembangan dunia bisnis yang semakin ketat persaingannya.

Seiring berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreativitasnya dalam perkembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24.000 titik layanan yang menjangkau 100% kota/kabupaten. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia telah memiliki 3.700 kantor Pos Online, serta dilengkapi *elektronik mobile pos* di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid dan terintegrasi. Sistem kode Pos diciptakan untuk mempermudah *processing* kiriman pos dimana setiap kiriman daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.¹

B. Visi dan Misi

Adapun visi dan misi PT. Pos Indonesia (Persero) Pangsidimpuan yaitu:

Visi PT. Pos Indonesia adalah menjadi pemimpin pasar di Indonesia dengan menyediakan layanan surat pos, paket dan logistic yang handal serta jasa keuangan yang terpercaya.

Misi:

1. Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik.
2. Berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman, dan menghargai kontribusi.

¹www.Posindonesia.co.id

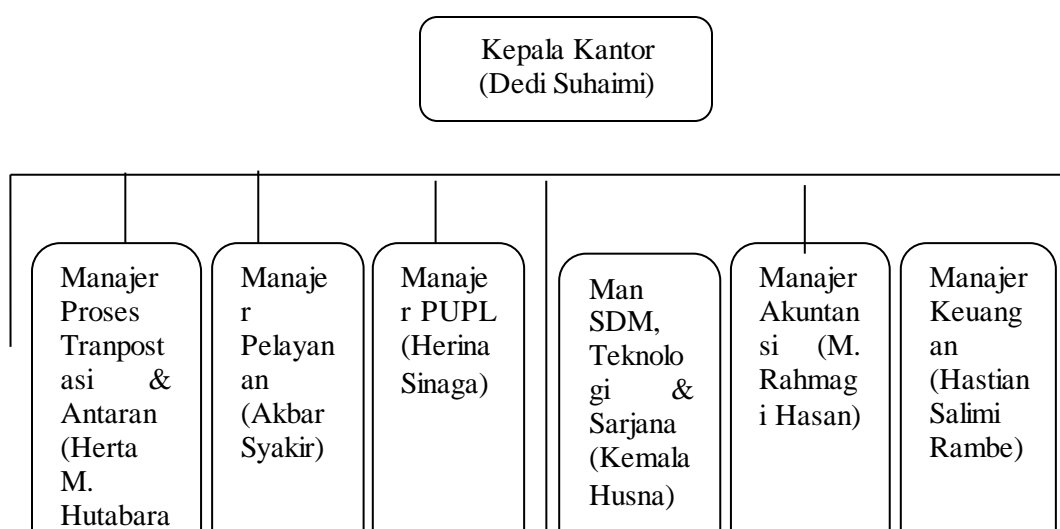
3. Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus tumbuh.
4. Berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada masyarakat.
5. Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan.

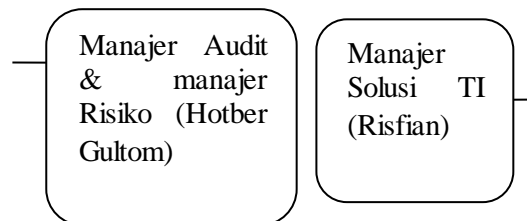
C. Struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan gambaran suatu perusahaan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan untuk memudahkan koordinasi dan komunikasi atas semua aktivitas yang bertanggungjawab dalam tugas dan wewenang dalam perusahaan masing-masing. Demikian juga pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan yang mempunyai struktur organisasi yang berbentuk garis tata kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Struktur organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan menyesuaikan diri dengan perkembangan bisnis, sekaligus juga mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis. Manajemen PT. Pos melakukan struktur organisasi, tujuannya untuk melakukan struktur organisasi lebih fokus dan efisien, hal ini dilakukan dengan menyatukan beberapa unit kerja yang memiliki karakteristik yang sama dalam direktorat. Adapun struktur organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan sebagai berikut:

Gambar 2.
Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan





Sumber: Dokumentasi PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan

D. Tugas dan tanggung jawab Karyawan

1. Manajer Akuntansi

- a. Menyusun dan melaksanakan program kerja dan anggaran dibagiannya.
- b. Membuat uraian tugas (*Job description*) dibagiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman kerja.
- c. Melakukan proses pembukuan dan penyusunan laporan keuangan di UPT dengan menggunakan sistem informasi keuangan yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

- d. Menyimpan dokumen sumber daya dan pembukuan akuntansi ditempat yang aman dan tertib.
 - e. Melakukan pengisian Sistem Manajemen Kinerja Individu (SMKI).
1. Manajer Keuangan BPM
 - a. Memastikan pengelolaan kas, BPM, dan Benda Pihak Ketiga sesuai dengan ketentuan perusahaan.
 - b. Memastikan kebenaran transaksi pengeluaran biaya sesuai dengan ketentuan perusahaan.
 2. Manajer Pelayanan
 - a. Memastikan pengelolaan pelayanan loket berjalan efektif dan efisien.
 - b. Memastikan implementasi standar layanan loket, termasuk di dalamnya keamanan loket, kenyamanan ruang layanan, dan kelancaran layanan loket telah sesuai dengan standar ketentuan perusahaan.
 3. Manajer proses Transportasi dan Aturan
 - a. Memastikan ketetapan SWP masing-masing produk terpenuhi sebagaimana yang ditetapkan perusahaan.
 - b. Menjamin kesuksesan unitnya seperti: tepat waktu, tepat penerima dan memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan.
 - c. Mengelola seluruh rangkaian kegiatan kerja dibaginya untuk menjaga kelancaran proses pengelolaan kiriman pos.
 4. Manajer Pengawasan Unit pelayanan Luar (PUPL)
 - a. Memastikan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan sumber daya manusia, sarana, kesekretariatan dan kegiatan umum sesuai dengan ketentuan perusahaan.

- b. Mengkoordinir dan mengatur proses pelaksanaan pekerjaan pengelolaan sumber daya manusia, sarana, kesekretariatan dan kegiatan umum di UPT untuk mencapai ketetapan waktu dan sasaran yang ditentukan perusahaan.
 - c. Mengelola penyelesaian piutang pegawai untuk menciptakan ketertiban pelunasan piutang sesuai jadwal yang telah direncanakan.
 - d. Mengelola dan memelihara kendaraan dinas, peralatan kerja, komputer dan gedung kantor serta mengadministrasikan sesuai dengan ketentuan perusahaan
 - e. Mengatur tata kelola dan administrasi surat-menyurat dan melaksanakan kegiatan kesekretariatan dan umum lainnya untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional.
 - f. Mempertanggung jawabkan pengeluaran biaya SDM dan sarana dan mengadministrasikannya sesuai dengan kebutuhan dan peruntukannya dalam batas kewenangannya.
 - g. Membuat laporan terkait pengelolaan SDM dan sarana serta mengirimnya ke Kantor Regional I Medan dan Kantor Pusat sesuai mengirimnya dengan ketentuan perusahaan.
5. Manajer Solusi dan Teknologi Informasi
- a. Menyusun dan melaksanakan program kerja dan anggaran dibaginya.
 - b. Membuat uraian tugas (*Job description*) dibaginya sesuai dengan ketentuan berlaku sebagai pedoman kerja.

- c. Melakukan proses pembukuan dan menyusun laporan keuangan di UPT dengan menggunakan sistem informasi keuangan yang telah ditetapkan perusahaan.
- d. Menyimpan dokumen sumber dan pembukuan akuntansi di tempat aman dan tertib.
- e. Melaksanakan pengisian sistem manajemen kinerja individu (SMKI).
- f. Membuat dan menyampaikan laporan dibaginya kepada atasan dan unit kerja terkait.

6. Petugas Loker

- a. Jumlah resi yang digunakan dengan banyaknya transaksi yang dilakukan harus cocok/ sesuai.
- b. Jumlah bukti setoran uang yang disetorkan harus sesuai dengan jumlah bukti setoran uang yang tertera di neraca loket.
- c. Jumlah bukti setoran uang ditransaksikan di resi harus sesuai dengan yang tertera di formulir pengiriman/penarikan.
- d. Memastikan uang yang diterima dari pelanggan merupakan uang yang asli.

7. Kasir

- a. Memenuhi kebutuhan panjar pada petugas loket.
- b. Menerima setoran dari petugas loket termasuk uang tunai dari penjualan prangko, benda konsinyasi dan materai yang terdapat cocok dengan loket atau penerimaan dari mitra ekstensi atasan pendapatan sewa gedung dan tanah.

- c. Memeriksa kasir uang.
- d. Melakukan segala pencatatan transaksi penerimaan maupun pengeluaran pada neraca kasir yang telah disetujui Kepala Kantor.
- e. Mencetak neraca kasir dan menyerahkan neraca beserta kepada Manajer Keuangan.

E. Deskripsi Responden Penelitian

Deskripsi responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Dalam deskripsi responden penelitian maka ditetapkan 32 responden, hal ini didasarkan pada jumlah karyawan yang ada PT pos tersebut. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan pada hari senin tanggal 31 agustus sampai dengan 05 september 2017. Penyebaran angket dilakukan dengan secara langsung oleh peneliti dengan menjumpai setiap responden yaitu karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidimpuan. Penyebaran dan Pengumpulan angket berlangsung selama 4 hari, Angket terkumpul dengan cepat karena sebagian karyawan dapat menyisihkan waktunya untuk mengisi angket dari peneliti sebaliknya bagi karyawan yang sibuk angket ditinggalkan kemudian besoknya diambil kembali begitulah pengambilan angketnya selama 4 hari berlangsung.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Suatu variabel dapat dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

dapat dilihat pada tabel di bawah ini .

- a. Uji validitas gaya kepemimpinan (X1)

Tabel VI.1
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Corrected Item-Total Correlation	Nilai r_{tabel}	Interpretasi
0.543	Instrument valid jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0.349	Valid
0.367		Valid
0.519		Valid
0.426		Valid
0.546		Valid
0.612		Valid
0.579		Valid
0.344		Tidak valid
0.532		Valid
0.632		Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tabel gaya kepemimpinan (X₁) ada 9 item pertanyaan yang valid diantaranya nomor, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, dan 10. Dikatakan valid karena nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

b. Uji Validitas Motivasi (X2)

Tabel VI.2
Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Corrected Item-Total Correlation	Nilai r_{tabel}	Interpretasi
0.519	Instrument valid jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0.349	Valid
0.299		Tidak valid
0.546		Valid
0.352		Valid
0.431		Valid
0.592		Valid
0.488		Valid
0.483		Valid
0.498		Valid
0.492		Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tabel Motivasi (X_2) ada 9 Item pernyataan yang valid diantaranya nomor 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, dan 10 dikatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel VI.3
Hasil Uji Validasi Kinerja karyawan (Y)

Corrected Item-Total Correlation	Nilai r_{tabel}	Interpetasi
0.516	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0.349	Valid
0.244		Tidak valid
0.495		Valid
0.327		Tidak valid
0.400		Valid
0.582		Valid
0.464		Valid
0.459		Valid
0.471		Valid
0.468		Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tabel Kinerja karyawan (Y) ada 8 Item pernyataan yang valid diantaranya nomor 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9 dan 10 dikatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Crobach's Alpha* > 0.60 . nilai reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini .

a. Uji Gaya kepemimpinan

Tabel VI.4
Hasil Uji Reliabilitas Gaya kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.778	9

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22.

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60. Dari itu hasil uji reabilitas pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* 0.778 > 0.60.

b. Motivasi

Tabel VI.5
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	9

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22.

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60. Dari itu hasil uji reabilitas pada variabel motivasi menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* 0.818 > 0.60.

c. Kinerja Karyawan

Tabel VI.6
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.843	8

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22.

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* > 0.60. Dari itu hasil uji reabilitas pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa *Cronbacs's Alpha* 0.843 > 0.60.

G. Analisis Data

1. Analisis statisti deskriptif

Hasil Uji Deskriptif Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja karyawan.

Tabel VI.7
Hasil Uji Deskriptif Variabel X1, X2 dan Y

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya_kepemimpinan	32	36	49	43.38	3.129
Motivasi	32	38	48	43.13	2.756
Kinerja	32	37	48	43.66	2.903
Valid N (listwise)	32				

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22.

Dari output di atas dapat dilihat bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan jumlah (N) adalah 32, biaya minimum 36, biaya maximum 49, biaya mean 43.38 dan standar deviasi adalah 3.129. untuk variabel motivasi jumlah data (N) adalah 32, biaya minimum 38, biaya maximum 48, biaya mean 43.13, dan standar deviasi adalah

2.756, dan untuk variabel kinerja karyawan jumlah data (N) adalah 32, biaya minimum 37, biaya maximum 48, biaya mean 43.66 dan standar deviasi adalah 2.903.

2. Uji Normalitas

Tabel VI.8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya_kepem impinan	Motivasi	Kinerja
N		32	32	32
Normal	Mean	43.38	43.13	43.66
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.129	2.756	2.903
Most Extreme	Absolute	.110	.107	.134
Differences	Positive	.061	.094	.071
	Negative	-.110	-.107	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		.625	.605	.758
Asymp. Sig. (2-tailed)		.830	.858	.613

a. Test distribution is Normal.

Dari hasil output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) gaya kepemimpinan dan motivasi lebih besar dari dari 0.05, maka nilai residual terdistribusi normal.

3. Uji Linear

Uji linearitas yaitu jika nilai signifikan pada *linearity* < 0.05 maka dikatakan mempunyai hubungan yang linear. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi pada *deviation from linearity* > 0.05.

Tabel VI.9
Hasil Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between (Combined)	193.435	12	16.120	4.518	.002

Gaya_kepe mimpinan	Groups	Linearity	156.766	1	156.766	43.942	.000
		Deviation from Linearity	36.669	11	3.334	.934	.530
	Within Groups		67.783	19	3.568		
	Total		261.219	31			

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22.

Dari hasil output pengujian linearitas gaya kepemimpinan di atas dapat diketahui nilai *linearity* dari gaya kepemimpinan 0.000. karena signifikan kurang dari 0.05, maka dapat disimpulkan mempunyai hubungan yang linear.

Jika dilihat dari nilai signifikan pada *deviation for linearity*, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja karyawan. hal ini dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0.530 lebih besar dari 0.05.

Tabel VI.9
Hasil Uji Linearitas Motivasi

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	(Combined)	212.669	10	21.267	9.199	.000
	Between Groups	191.521	1	191.521	82.841	.000
	Deviation from Linearity	21.148	9	2.350	1.016	.458
	Within Groups	48.550	21	2.312		
	Total	261.219	31			

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22.

Dari hasil output pengujian motivasi di atas dapat diketahui nilai *linearity* dari motivasi 0.000. karena signifikan kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan mempunyai hubungan yang linear. Jika dilihat dari

nilai signifikan pada *deviation for linearity*, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear antara variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan. hal ini dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0.458 lebih besar dari 0.05.

H. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas adalah jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0.1 ($tolerance > 0.1$).

Tabel VI.10
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.451	4.178		.826	.416		
1 Gaya_kepemimpinan	.253	.134	.273	1.887	.069	.392	2.552
Motivasi	.678	.152	.643	4.449	.000	.392	2.552

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

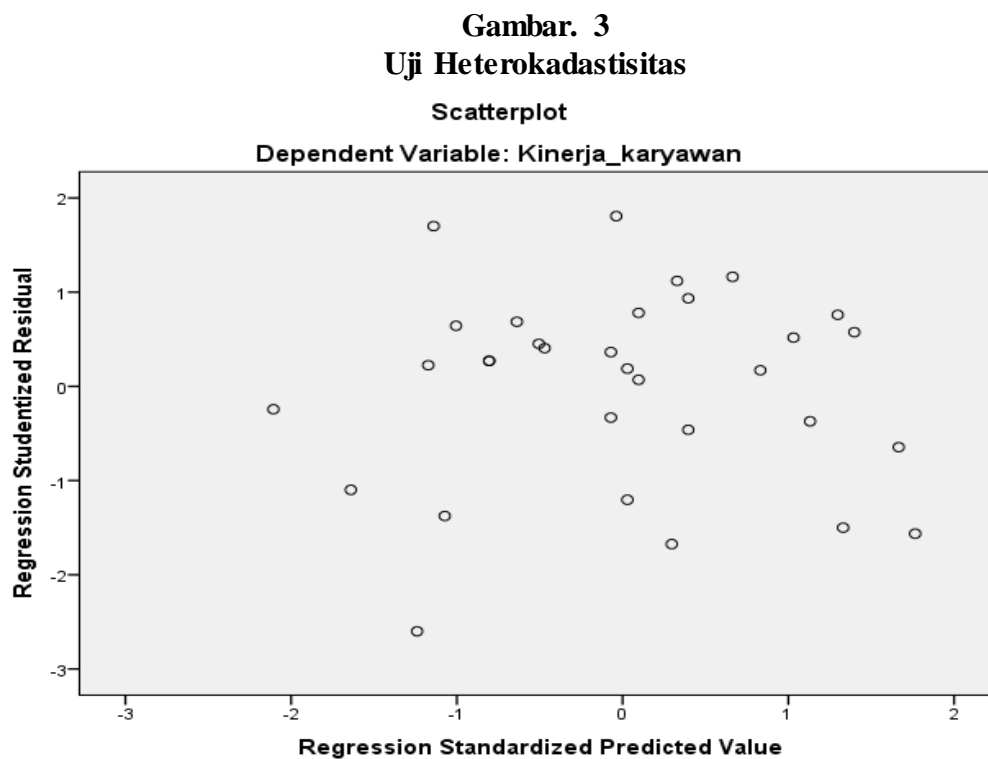
Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22

Dari output pengujian multikolinearitas di atas, maka dapat diketahui nilai VIF dari gaya kepemimpinan 2.552 dan nilai VIF dari motivasi 2.552 kurang dari 10, jika dilihat dari nilai tolerance gaya kepemimpinan .392 dan

motivasi sebesar .392 lebih besar dari 0.1. hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Heterokadastisitas

Model regresi dikatakan baik adalah tidak terjadi heterokadastisitas. Dimana kriteria pengambilan keputusan jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y, maka tidak terjadi heterokadastisitas.



Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil output di atas, maka dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokadastisitas pada model regresi ini.

I. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi berganda ini digunakan untuk menguji atau mengukur pengaruh antara sekelompok variabel yang saling berhubungan. Apabila di dalam persamaan garis regresi lebih dua variabel (termasuk di dalamnya variabel tidak bebas Y), maka regresi ini disebut linear berganda. Dalam regresi berganda ini, variabel bebas Y tergantung dua variabel atau lebih. Hasil perhitungan regresi berganda dapat ditunjukkan pada tabel 4.11 di bawah ini.

Tabel 4.11
Uji Statistik Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	.452	4.907				.092
1 Gay a_kepe mimpinan	.490	.173	.445	2.830	.008	.513	1.948
Motivasi	.505	.190	.418	2.657	.013	.513	1.948

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 22

Dari tabel 4.11 di atas dapat dilihat persamaan regresi linear berganda untuk mengetahui nilai konstans, persamaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kinerja karyawan = $.452 + .490 + .505$ Motivasi

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *constant* (a) sebesar $.452$ artinya apabila variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi dianggap konstan atau 0 maka kinerja karyawan nilainya $.452$.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan yaitu $.490$ artinya apabila variabel gaya kepemimpinan di tambah satu satuan maka kinerja bertambah sebesar $.490$ dari nilai konstanta.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi yaitu $.505$ artinya apabila variabel motivasi ditambah satu satuan maka nilai kinerja bertambah $.505$ dari nilai konstanta.

J. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi

Bagian dari ringkasan model summary menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya variabel kinerja yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi .

Tabel 4.12
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 ^a	.632	.606	1.07328	1.897

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai *R Square*. Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai *r square* sebesar 0.632, berarti gaya kepemimpinan dan motivasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0.632 atau 63.2% dan sisanya 36.8% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

2. Uji Koefisien Regresi Berganda Parsial (Uji t)

Uji koefisien t untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penggunaan perhitungan SPSS Versi 22, maka dapat disimpulkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel VI.13

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.452	4.907		.092	.927
Gaya_kepemimpinan	.490	.173	.445	2.830	.008
Motivasi	.505	.190	.418	2.657	.013

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22

Berdasarkan output di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Uji parsial variabel gaya kepemimpinan dari output di atas dengan tingkat signifikan 0.05 nilai t_{hitung} diketahui sebesar 2.830 dan nilai t_{tabel} dapat dilihat dari tabel statistik signifikan 0.05 dengan derajat kebebasan (df) $n-k-$

1 atau 32-2-1. Hasil analisis uji t bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.830 > 2.045$). maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji parsial variabel motivasi dengan tingkat signifikan 0,05 nilai t_{hitung} diketahui sebesar 2.657 dan nilai t_{tabel} dapat dilihat dari tabel statistik signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau 32-2-1. Hasil analisis uji t bahwa variabel motivasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.657 > 2.045$). maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F adalah menunjukkan apakah semua variabel bebas yang terdapat pada model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. kriteria pengujian ini digunakan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel VI.14
Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	57.340	2	28.670	24.888	.000 ^b
Residual	33.406	29	1.152		
Total	90.746	31			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_kepemimpinan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22.

Berdasarkan output diatas maka dapat disimpulkan bahwa uji F dari gaya kepemimpinan dan motivasi dengan nilai F_{tabel} dapat dilihat dari tabel statistik dengan cara (df) $n-k-1$ atau $32-2-1= 29$. Hasil analisis uji F ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24.888 > 3.328$) berpengaruh dan signifikansi secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

K. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan” dengan jumlah responden sebanyak 32 orang.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Sebuah kinerja harus mengalami fluktuatif berdasarkan kondisi dan situasi yang turut mempengaruhinya. Ketika kinerja suatu perusahaan mengalami kenaikan maka pengaruh pada profit perusahaan maka mengalami kenaikan maka pengaruh pada profit perusahaan juga akan terjadi peningkatan, dan begitu juga pada saat kinerja suatu perusahaan mengalami kemunduran maka ini akan berakibat pada penurunan profit perusahaan. kondisi kinerja yang fluktuatif tersebut sangat memungkinkan dipengaruhi berbagai kejadian dari sisi internal dan eksternal.

Dalam manajemen kepemimpinan, semua ini harus mendapat perhatian serius dari pimpinan. Bahkan keterlibatan pemimpin dalam ikut serta mempengaruhi kondisi fluktuatif tersebut, dimana keputusan yang dilakukan pemimpin dianggap tidak mampu memberikan kondisi yang stabil.

Atas dasar situasi tersebut maka perlu bagi pihak komisaris perusahaan melakukan evaluasi terhadap keberadaan pemimpin yang bersangkutan, seperti: 1). Latar belakang pendidikan dan pengalaman, dimana perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman dengan ruang lingkup aktivitas perusahaan memungkinkan berbagai kebijakan serta keputusan yang dihasilkan oleh pemimpin selama ini tidak memiliki pengaruh sesuai yang diharapkan. 2). Kondisi persaingan yang terjadi begitu tinggi, dan pihak pimpinan perusahaan selama ini keputus yang memiliki nilai terobosan, sehingga berbagai keputusan tidak member pengaruh signifikan pada perusahaan. 3). Pimpinan telah menempatkan orang-orang yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Dalam buku Irham Fahmi, SE., M.Si dengan judul buku Manajemen Kepemimpinan (Teori dan Aplikasi) menjelaskan bahwa: untuk meningkatkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan professional harus dilakukan dengan cara sungguh-sungguh, penuh kedisiplinan dan tekad yang kuat. Pemimpin adalah contoh

bagi setiap bawahannya. Sikap, ucapan dan perbuatan pemimpin mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja bawahannya.

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan peneliti variabel gaya kepemimpinan t_{hitung} 2.830 dan t_{tabel} 2.045 ($2.830 > 2.045$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sama dengan penelitian Dwi Wahyu Wijayanti berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 4,336 $> t_{tabel}$ 1,701. Sehingga terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Pimpinan perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi, seperti: 1). Menilai sikap, penting bagi pimpinan untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai. Kekuatan yang mendorong pimpinan secara kuat akan mempengaruhi perilaku motivasional. 2). Menjadi pemimpin yang baik, seorang manajer yang baik mempunyai

karakteristik , mempunyai komitmen untuk bekerja, melakukan kerja sama dengan bawahan, mempercayai orang, menghindari politik kantor. 3). Memperbaiki komunikasi, komunikasi antara pimpinan dan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan pimpinan maupun apa yang ingin mereka ketahui. Manajer yang memotivasi mendorong dan membina diskusi tentang keterlibatan dan kontribusi bawahan lebih lanjut. 4). Membangun kerja sama, ini sangat diperlukan dalam suatu organisasi baik kerja sama antara pimpinan dengan bawahan ataupun bawahan dengan bawahan agar tujuan perusahaan tercapai dengan efektif jika terjalin kerja sama.

Dalam buku prof. Dr. Wibowo, SE., M.Phil dengan judul buku Manajemen Kinerja (Edisi Revisi) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor membentuk kinerja.

Berdasarkan uji t Untuk variabel motivasi (X_2) t_{hitung} 2.657 dan t_{tabel} 2.045 ($2.657 > 2.045$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sama dengan penelitian Bryan Johannes Tampi dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.909 > 2.021$) taraf signifikan $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja

Kinerja adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Dalam buku Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela dengan judul buku Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja, dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya dan memberikan motivasi, Keberhasilan pemimpin melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi kontribusi pihak lain, artinya kinerja akan dipengaruhi kinerja individu, jika kinerja individu baik maka akan mempengaruhi kinerja organisasi. Terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok yaitu hubungan antara keterpaduan kinerja kelompok dengan kinerja individu. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas dengan adanya motivasi ataupun dorongan membuat karyawan semangat bekerja.

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan peneliti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24.888 > 3.328$) artinya gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel motivasi (X_2) t_{hitung} 2.657 dan t_{tabel} 2.045

($2.657 > 2.045$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sama dengan penelitian Fahmi yang menyatakan dalam penelitiannya terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja $R=0,664$. Atau 66.4% sisanya 44,08% ditentukan oleh faktor lain.

L. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan ini terdapat beberapa keterbatasan. Diantara keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian dalam penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih minim.
2. Keterbatasan waktu, tenaga, serta dana peneliti yang tidak mencukupi untuk penelitian lebih lanjut.
3. Keterbatasan kemampuan dalam menganalisis data yang sudah diperoleh.

Walaupun demikian, peneliti tetap berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini, dengan kerja keras dan bantuan segala pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan” dengan jumlah responden sebanyak 32 orang.

1. Berdasarkan hasil uji t variabel (X_1) gaya kepemimpinan t_{hitung} 2.830 dan t_{tabel} 2.045 ($2.830 > 2.045$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Sedangkan (X_2) motivasi t_{hitung} 2.657 dan t_{tabel} 2.045 ($2.657 > 2.045$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan peneliti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24.888 > 3.328$) artinya gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan. ada beberapa saran yang diberikan peneliti, yaitu:

1. Bagi lembaga sebagai tempat penelitian, peneliti menyarankan kepada kepala pimpinan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan lebih memperhatikan kinerja karyawan terutama dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan, memberikan perhatian dan tanggapan

atas kerja yang dicapai karyawan dan memberikan kesempatan karyawan mengemukakan pendapat terkait pekerjaannya. Memberikan motivasi kerja yang baik agar dapat mencapai target perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menambah wawasan dalam penelitian serta diharapkan dapat memperoleh hasil yang lebih baik dari penelitian-penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Amini, perilaku organisasi, bandung: citapustaka media, 2004.
- Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi* Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Burhan Bugin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2001.
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2010.
- _____ *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: kencana, 2009.
- Dwi Wahyu Wijayanti, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*, 2012.
- Fahmi, “*analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai SPBU Pandaran Semarang*” Skripsi Universitas Gunadarma, 2009.
- Galih Aryo Nimppuno, “*Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD Pustaka pelajar*” Universitas Negeri Yogyakarta, 2008.
- Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Husein Umar *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Juliansyah Noor, *Metode Penelitian : Skripsi, Tesis, disertai dengan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana, 2011.
- J. riberu, *gaya-gaya kepemimpinan*, Jakarta: CV. Podaman Ilmu Jaya, 1992.

- J. Winardi, *Motivasi dan pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016
- Maman Abrurrahman & Sambah Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015.
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Regina Aditya Reza, *pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sentosa Jaya Perkasa*, Skripsi Universitas Diponegoro Banjar Negara, 2009.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2005.
- Siagian Sondang P, *Teori Motivasi dan Aplikanyanya*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta 2012.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2016.
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2005.
- Toha Anggoro, *Metode Penelitian*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2007.
- T. Hani Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFY Yogyakarta, 2012.
- Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003. .
- Wibowo, *Manajemen Kinerja Ed.Revisi Ke-Empat*, Jakarta: Rajawali Perss, 2014.

CURICULUM VITAE
(Daftar Riwayat Hidup)

DATA PRIBADI

Nama : Jurri Ati Harahap
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal lahir : Patihe 11 Mei 1995
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Anak ke : 3 (tiga) dari 8 Bersaudara
Alamat Lengkap : Patihe Julu Kecamatan Sei-Kanan
Kabupaten Labuhan Batu Selatan
Telepon/No.HP : 0822 9416 5282

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2000-2006 : SDN 117492 patihe
Tahun 2006-2009 : SMP N2 Sei- Kanan
Tahun 2009-2012 : SMK S YPIPL Gunungtua
Tahun 2013-2017 : Program Sarjana (S1) Ekonomi Syariah IAIN
Padangsidempuan.

ORANG TUA:

Nama Orang Tua:

Ayah : Parlihan Harahap

Ibu : Sahro Siregar

Alamat : Patihe Julu

Pekerjaan Orang Tua

Ayah : Tani

Ibu : Tani



BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH

Ketua Senat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan bersama anggota penguji lainnya yang diangkat oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan Berdasarkan Surat Keputusan Nomor B-1628/In.14/G/G.6/PP.01.1/11/2017 tanggal 6 November 2017, setelah memperhatikan hasil ujian dari mahasiswa

Nama : Jurri Ati Harahap
NIM : 13 230 0106
Jurusan/Konsentrasi : Ekonomi Syariah / Manajemen dan Bisnis

Dengan ini menyatakan LULUS, ~~LULUS BERSYARAT~~, ~~MENGULANG DALAM UJIAN~~ Munaqasyah FEBI IAIN Padangsidimpuan dengan nilai Ujian Munaqasyah ~~75,25~~ **B** ditambah nilai Ujian Komprehensif ~~74,25~~ **B**, sehingga menjadi Nilai Skripsi ~~74,75~~ **B**.

Dengan demikian mahasiswa tersebut telah menyelesaikan seluruh beban studi yang telah ditetapkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan memperoleh yudisium :

- a. CUMLAUDE : 3,50 – 4,00
- b. AMAT BAIK** : 3,00 – 3,49
- c. BAIK : 2,50 – 2,99
- d. CUKUP : 2,00 – 2,49
- e. TIDAK LULUS : 0,00 – 1,99

Dengan Indeks Prestasi Kumulatif ~~3,31~~ . Oleh karena itu kepadanya diberikan hak memakai gelar SARJANA EKONOMI (SE) dalam ilmu Ekonomi Syariah dan segala hak yang menyertainya.

Mahasiswa yang namanya tersebut di atas terdaftar sebagai alumni ke **289**

Padangsidimpuan, 7 November 2017
Panitia Ujian Munaqasyah

Ketua,

Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Sekretaris,

Rosnani Siregar, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

Anggota Penguji :

1. Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si
2. Rosnani Siregar, M.Ag
3. Muhammad Isa, S.T., M.M
4. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M

1.

2.

3.

4.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B- 1057 /In.14/G/TL.00/8/2017
Lamp. : -
Hal : Mohon Izin Riset

31 Agustus 2017

Yth;
Pimpinan PT. Pos Indonesia (Persero)
Padangsidempuan
di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Juri Ati Harahap
NIM : 13 230 0106
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan,

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001



PT POS INDONESIA (PERSERO)
KANTOR POS PADANGSIDEMPUAN 22700
JL. Merdeka no.05 Padangsidempuan 22711
Telp : 0634-21009 Fax : 0634-20004
Email: dedisuhaimi@posindonesia.co.id

Nomor : 1160 /Umum-SDM/3/0917
Lampiran : -
Perihal : *Izin Riset*

Padangsidempuan, 05 September 2017
Kepada :

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan**

Sehubungan dengan surat permohonan izin riset B-1057/In.14/G/TL.00/8/2017 tanggal 31 Agustus 2017 perihal Permohonan Izin Riset di Kantor Pos Padangsidempuan 22700 untuk Mahasiswa :

Nama : Jurri Ati Harahap
NIM : 13 230 0106
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

Adapun ijin waktu Riset yang diberikan dari tanggal 05 September 2017 s/d Selesai. Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

A.n Kepala Kantor
SDM, Teknologi dan Sarana



U
POS INDONESIA
PADANGSIDEMPUAN **Kemala Husna**
Nippos: 983390873

**Nama-nama dan Jabatan Karyawan
PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan**

No	Nama Karyawan	Jenis Kelamin
I Bagian SDM/TI/SARANA		
1	Risfian	Laki-Laki
2	Akbar Syakir	Laki-laki
3	Jalaluddin	Laki-laki
II Bagian Audit		
4	Hotber Gultom	Laki-laki
III Bagian Ware House		
5	Christina Arta Pratiwi S	Perempuan
IV Bagian Keuangan		
6	Hastian sallimi rambe	Laki-laki
7	Zuraidah Pulungan	Perempuan
V Bagian Pelayanan/ Pemasaran/Cs		
8	Herina sari sinaga	Prempuan
9	Darmawan T	Laki-laki
10	Soleh	Laki-laki
11	Siti Rahma	Perempuan
12	Merychen Harahap	Perempuan
13	Rafiqah dini parinduri	Perempuan
14	Rina	Perempuan
15	Eka Indra Wati Simorangkir	Perempuan
VI Bagian Akuntansi		
16	Kemala Husna	Perempuan
VII Bagian UPL		
17	M. Mahrugi Hasan	Laki-laki
18	Jenti Reni Hutabaeen	Perempuan
19	Banguntua Harahap	Laki-laki
VIII Bagian Pengolahan dan Antaran		
20	Herta M Harahap	Perempuan
21	Abdul Majid Harahap	Laki-laki
22	Gulmat H Pohan	Laki-laki
23	Edi Syaputra Pohan	Laki-laki
24	Rizki Hamdani	Laki-laki
25	Wilmar Agustinus Nst	Laki-laki
26	Irfan Hamid	Laki-laki
27	Jentrianti Pasaribu	Laki-laki
28	Sobirin Amirkan	Perempuan
29	Rahmad Mulya	Laki-laki
30	Muhammad Reza	Laki-laki
31	Bobby Benni Hasoloan	Laki-laki
32	Donna Simamora	Prempuan



Lampiran 1

r tabel
(level Of Significance 0.05)

3	0.997	31	0.355
4	0.950	32	0.349
5	0.878	33	0.344
6	0.811	34	0.339
7	0.755	35	0.334
8	0.707	36	0.329
9	0.666	37	0.325
10	0.632	38	0.320
11	0.602	39	0.316
12	0.576	40	0.312
13	0.553	41	0.308
14	0.532	42	0.304
15	0.514	43	0.301
16	0.497	44	0.297
17	0.482	45	0.294
18	0.468	46	0.291
19	0.456	47	0.288
20	0.444	48	0.285
21	0.433	49	0.282
22	0.423	50	0.229
23	0.413	51	0.276
24	0.404	52	0.273
25	0.396	53	0.270
26	0.388	54	0.268
27	0.381	55	0.265
28	0.374	56	0.263
29	0.367	57	0.261
30	0.361	58	0.258

Lampiran 2

**F Table Statistik
(Level Of Significance 0.05)**

	df 1				df1		
df2	1	2	3	df2	1	2	3
1	161.448	199.500	215.707	21	4.325	3.467	03.072
2	18.513	19.000	19.164	22	4.301	3.443	3.049
3	10.128	9.552	9.277	23	4.279	3.422	3.028
4	7.709	6.944	6.591	24	4.260	3.403	3.009
5	6.608	5.766	5.409	25	4.242	3.385	2.991
6	5.987	5.143	4.757	26	4.225	3.369	2.975
7	5.591	4.737	4.347	27	4.210	3.354	2.960
8	5.318	4.459	4.066	28	4.196	3.340	2.947
9	5.117	4.256	3.863	29	4.183	3.328	2.934
10	4.967	4.103	3.708	30	4.171	3.316	2.922
11	4.844	3.982	3.587	31	4.160	3.305	2.911
12	4.747	3.885	3.490	32	4.149	3.295	2.901
13	4.667	3.806	3.411	33	4.139	3.285	2.892
14	4.600	3.739	3.344	34	4.130	3.276	2.883
15	4.543	3.682	3.287	35	4.121	3.267	2.874
16	4.494	3.634	3.239	36	4.113	3.259	2.866
17	4.451	3.592	3.197	37	4.105	3.252	2.859
18	4.414	3.555	3.160	38	4.098	3.245	2.852
19	4.381	3.522	3.127	39	4.091	3.238	2.845

Lampiran 3

t tabel Statistik

df	Level Of Signifikan						
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.000	3.077	6.313	12.706	31.820	63.656	318.308
2	0.816	1.885	2.919	4.302	6.964	9.924	22.327
3	0.764	1.637	2.353	3.182	4.540	5.840	10.214
4	0.740	1.533	2.131	2.776	3.746	4.604	7.173
5	0.726	1.475	2.015	2.570	3.364	4.032	5.893
6	0.717	1.439	1.943	2.446	3.142	3.707	5.207
7	0.711	1.414	1.894	2.364	2.997	3.499	4.785
8	0.706	1.396	1.859	2.306	2.896	3.355	4.500
9	0.702	1.383	1.833	2.262	2.821	3.294	4.296
10	0.699	1.372	1.812	2.228	2.763	3.169	4.143
11	0.697	1.363	1.795	2.200	2.718	3.105	4.024
12	0.695	1.356	1.782	2.178	2.681	3.054	3.929
13	0.693	1.350	1.770	2.160	2.650	3.012	3.851
14	0.692	1.354	1.761	2.144	2.624	2.976	3.787
15	0.691	1.340	1.753	2.131	2.602	2.946	3.732
16	0.690	1.336	1.745	2.119	2.583	2.920	3.686
17	0.689	1.333	1.739	2.109	2.566	2.898	3.645
18	0.688	1.330	1.734	2.100	2.552	2.878	3.610
19	0.687	1.327	1.729	2.093	2.539	2.860	3.579
20	0.686	1.325	1.724	2.085	2.527	2.845	3.551
21	0.686	1.323	1.720	2.079	2.517	2.831	3.527
22	0.685	1.321	1.717	2.073	2.508	2.181	3.504
23	0.685	1.319	1.713	2.068	2.068	2.807	3.484
24	0.684	1.317	1.710	2.063	2.492	2.796	3.466
25	0.684	1.316	1.708	2.059	2.485	2.787	3.450
26	0.684	1.314	1.705	2.055	2.478	2.778	3.435
27	0.683	1.313	1.703	2.051	2.472	2.770	3.421
28	0.683	1.312	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408
29	0.683	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.397
30	0.682	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385
31	0.682	1.309	1.695	2.039	2.452	2.744	3.374
32	0.682	1.308	1.693	2.036	2.448	2.738	3.365
33	0.682	1.307	1.692	2.034	2.444	2.733	3.356
34	0.681	1.306	1.690	2.032	2.441	2.728	3.347
35	0.681	1.306	1.689	2.030	2.437	2.723	3.340
36	0.681	1.305	1.688	2.028	2.434	2.719	3.332
37	0.681	1.304	1.687	2.026	2.431	2.715	3.325
38	0.681	1.304	1.685	2.024	2.428	2.711	3.319
39	0.680	1.303	1.684	2.022	2.425	2.707	3.312

Lampiran 4

Jumlah responden	Item pertanyaan gaya kepemimpinan										Total skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
2	5	4	5	4	4	4	4	3	2	5	40
3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	47
4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	2	42
5	5	4	3	4	1	2	5	5	5	5	39
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
7	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46
8	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	40
9	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	43
10	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	44
11	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	46
12	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	42
13	4	5	4	4	4	4	2	2	3	4	36
14	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
15	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
16	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	41
17	4	5	4	5	3	4	3	4	5	5	42
18	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	46
19	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	44
20	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	45
21	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43
22	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	45
23	5	4	5	6	4	5	3	4	4	4	44
24	5	4	5	4	4	4	4	4	5	2	41
25	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	44
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	47
27	1	4	5	3	4	5	4	5	3	4	38
28	3	4	5	5	5	5	4	5	3	2	41
29	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	44
30	5	5	4	4	4	4	4	3	2	4	39
31	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	45
32	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48

Jumlah	Item pertanyaan variabel motivasi	Total
--------	-----------------------------------	-------

responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	skor
1	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	39
2	5	5	4	4	4	4	4	3	2	5	40
3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	47
4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	2	39
5	5	4	3	4	5	2	5	5	5	5	43
6	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	46
7	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	42
8	5	4	5	4	2	4	4	4	5	5	42
9	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	43
10	5	5	5	4	5	4	2	5	5	1	41
11	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
12	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
13	4	5	4	4	4	3	2	5	3	4	38
14	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
15	5	5	4	5	5	4	4	2	4	5	43
16	5	4	5	4	5	4	5	3	4	2	41
17	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	44
18	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	47
19	5	5	5	4	4	5	4	5	5	1	43
20	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
21	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	43
22	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	44
23	5	4	5	6	4	5	5	4	4	4	46
24	5	4	5	4	4	4	4	4	5	2	41
25	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	43
26	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	46
27	1	4	5	3	4	5	5	5	3	4	39
28	3	4	5	5	5	5	4	4	3	2	40
28	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	44
30	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	41
31	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
32	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48

Jumlah responden	Item pertanyaan variabel Kinerja										Total skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	43

2	5	5	4	5	4	4	4	3	2	5	41
3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	2	37
5	5	4	3	4	5	2	5	5	5	5	43
6	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	45
7	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46
8	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	43
9	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
10	5	5	5	4	4	4	5	5	5	1	43
11	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47
12	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	44
13	4	5	4	4	5	5	2	2	3	4	38
14	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
15	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46
16	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	42
17	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	45
18	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
19	5	5	5	4	4	4	4	5	5	1	42
20	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
21	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	44
22	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	44
23	5	4	5	6	4	5	5	4	4	4	46
24	5	4	5	4	5	4	4	4	5	2	42
25	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	44
26	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	46
27	1	4	5	3	3	5	5	5	3	4	38
28	3	4	5	5	4	5	4	4	3	2	39
29	5	5	4	3	4	1	5	5	5	5	42
30	5	5	4	4	5	4	4	5	2	4	42
31	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	46
32	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	46

Lampiran 5

**TRASFORMASI DATA ORDINAL KE DATA INTERVAL VARIABEL
GAYA KEPEMIMPINAN**

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					TOTAL FREKUENSI
	1	2	3	4	5	
1	0	0	3	19	10	32
2	0	0	3	12	17	32
3	0	1	6	16	9	32
4	0	0	6	13	13	32
5	0	0	7	13	12	32
6	0	1	2	17	12	32
7	1	1	8	11	11	32
8	0	2	3	11	16	32
9	0	1	8	13	10	32
10	0	1	9	15	7	32
Frekuensi	1	7	55	140	117	320
Proporsi	0.003125	0.021875	0.171875	0.4375	0.365625	
Proporsi Komulatif	0.003125	0.025	0.196875	0.634375	1.0000	
Zi	- 2.734368787	-1.95996	-0.85284	0.343463228	0.0000	
Densitas	0.00949182	0.058445	0.277314	0.376091796	0.39894228	
Scale Value	- 3.037382523	-2.3378	-1.40858	-0.59285406	0.39894228	
Transformasi	1.08	1.78	2.71	3.52	3.72	

TRASFORMASI DATA ORDINAL KE DATA INTERVAL
VARIABEL MOTIVASI

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					TOTAL FREKUENSI
	1	2	3	4	5	
1	0	1	6	16	9	
2	0	0	5	8	19	
3	0	0	7	13	12	
4	1	1	5	12	13	
5	0	1	11	7	13	
6	0	1	3	14	14	
7	1	1	7	12	11	
8	1	1	3	12	15	
9	0	1	4	7	20	
10	0	0	1	14	17	
Frekuensi	3	7	52	115	143	3
Proporsi	0.009375	0.021875	0.1625	0.359375	0.446875	
Proporsi Kumulatif	0.009375	0.03125	0.19375	0.553125	1.0000	
Zi	-2.35046	-	-	0.133560653	0.0000	
Densitas	0.025191	0.070381591	0.27463158	0.395399846	0.39894228	
Scale Value	-2.68701	-2.25221092	-	-0.71484718	-0.3989423	
Transformasi	1.43	1.86	2.70	3.40	3.72	

TRASFORMASI DATA ORDINAL KE DATA INTERVAL
VARIABEL KINERJA

Item Pernyataan	Alternatif Jawaban					TOTAL FREKUENS
	1	2	3	4	5	
1	0	0	7	17	8	3
2	0	0	3	17	12	3
3	0	0	3	15	14	3
4	1	0	2	13	16	3
5	0	1	6	19	6	3
6	0	0	5	14	13	3
7	0	0	3	20	9	3
8	0	2	2	21	7	3
9	0	2	5	16	9	3
10	0	0	6	14	12	3
Frekuensi	1	5	42	166	106	32
Proporsi	0.003125	0.015625	0.13125	0.51875	0.33125	
Proporsi Kumulatif	0.003125	0.01875	0.15	0.66875	1.0000	
Zi	-2.73437	-	-	0.436464156	0.0000	
Densitas	0.009492	0.04583452	0.233158775	0.362696453	0.39894228	
Scale Value	-3.03738	-2.44450775	1.554391835	0.542349836	-0.3989423	
Transformasi	1.08	1.67	2.56	3.57	3.72	

Item_5	Pearson Correlation	.981**	.276	.922**	.067	1	.035	.963**	.057	.466**	.052	.546**
	Sig. (2-tailed)	.000	.126	.000	.715		.849	.000	.756	.007	.777	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_6	Pearson Correlation	.005	.041	-.025	.104	.035	1	.033	.266	.130	.990**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.976	.822	.890	.570	.849		.859	.142	.480	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_7	Pearson Correlation	.980**	.345	.958**	.127	.963**	.033	1	.148	.412*	.048	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000	.053	.000	.487	.000	.859		.420	.019	.792	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_8	Pearson Correlation	.015	.286	-.030	.000	.057	.266	.148	1	.151	.274	.344
	Sig. (2-tailed)	.936	.113	.872	1.000	.756	.142	.420		.410	.130	.054
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_9	Pearson Correlation	.427*	.155	.369*	-.036	.466**	.130	.412*	.151	1	.149	.532**
	Sig. (2-tailed)	.015	.396	.038	.847	.007	.480	.019	.410		.417	.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_10	Pearson Correlation	.023	.062	-.009	.123	.052	.990**	.048	.274	.149	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.903	.738	.961	.502	.777	.000	.792	.130	.417		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total skor	Pearson Correlation	.543**	.367*	.519**	.426*	.546**	.612**	.579**	.344	.532**	.632**	1

Item _4	Pearson	.072	.188	.016	1	.209	.037	-.076	.074	-.032	.199	.327
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.697	.302	.932		.251	.842	.678	.688	.860	.275	.068
Item _5	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson	.732**	.303	.804**	.209	1	.120	.658**	.744**	.395*	.307	.400*
	Correlation											
Item _6	Sig. (2-tailed)	.000	.092	.000	.251		.514	.000	.000	.025	.087	.023
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson	.079	.108	.118	.037	.120	1	.092	.058	.245	.897**	.582**
Item _7	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.668	.556	.521	.842	.514		.615	.750	.176	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item _8	Pearson	.845**	.135	.882**	-.076	.658**	.092	1	.941**	.410*	-.006	.464**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.461	.000	.678	.000	.615		.000	.020	.974	.007
Item _9	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson	.854**	.243	.813**	.074	.744**	.058	.941**	1	.369*	.077	.459**
	Correlation											
Item _10	Sig. (2-tailed)	.000	.180	.000	.688	.000	.750	.000		.038	.674	.008
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson	.298	.134	.440*	-.032	.395*	.245	.410*	.369*	1	.237	.471**
Item _10	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.097	.466	.012	.860	.025	.176	.020	.038		.192	.007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item _10	Pearson	.012	.211	.046	.199	.307	.897**	-.006	.077	.237	1	.468**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.947	.245	.804	.275	.087	.000	.974	.674	.192		.007
Total _sko r	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson	.516**	.224	.495**	.327	.400*	.582**	.464**	.459**	.471**	.468**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.003	.217	.004	.068	.023	.000	.007	.008	.007	.007	

N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Valid		32	100.0
Cases Excluded ^a		0	.0
Total		32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Tabel VI.4
UJI Reliability Gaya Kepemimpinan**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	9

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Item_1 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_9
Item_10 Item_8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel VI.5
Uji Reliability Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	8

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Item_1 Item_3 Item_5 Item_6 Item_7 Item_9 Item_10  
Item_8  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel VI.6
Uji Reliability Kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	9

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Item_1 Item_3 Item_5 Item_6 Item_7 Item_9 Item_10  
Item_8  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Descriptives

B. Analisis Data

Descriptives

Tabel VI.7
Uji deskriptif Variabel X1, X2, dan Y

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya_kepemimpinan	32	36	49	43.38	3.129
Motivasi	32	38	48	43.13	2.756
Kinerja	32	37	48	43.66	2.903
Valid N (listwise)	32				

Tabel VI.8
UJI Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya_kepemimpinan	Motivasi	Kinerja
N		32	32	32
Normal Parameters ^{ab}	Mean	43.38	43.13	43.66
	Std. Deviation	3.129	2.756	2.903
	Absolute	.110	.107	.134
Most Extreme Differences	Positive	.061	.094	.071
	Negative	-.110	-.107	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		.625	.605	.758
Asymp. Sig. (2-tailed)		.830	.858	.613

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

```
MEANS TABLES=Kinerja BY Gaya_kepemimpinan Motivasi
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Gaya_kepemimpinan	32	100.0%	0	0.0%	32	100.0%
Kinerja * Motivasi	32	100.0%	0	0.0%	32	100.0%

Kinerja * Gaya_kepemimpinan

Report

Kinerja

Gaya_kepemimpinan	Mean	N	Std. Deviation
36	38.00	1	.
38	38.00	1	.
39	42.50	2	.707
40	42.00	2	1.414
41	41.00	3	1.732
42	42.00	3	4.359
43	43.33	3	.577
44	43.40	5	1.673
45	45.67	3	1.528
46	47.00	3	1.000
47	46.75	4	.957
48	46.00	1	.
49	45.00	1	.
Total	43.66	32	2.903

Tabel VI.9
Linieritas Gaya Kepemimpinan

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Gaya_kepemimpinan	193.435	12	16.120	4.518	.002

an	Lineari	156.766	1	156.766	43.942	.000
	ty					
	Deviati	36.669	11	3.334	.934	.530
	on					
	from					
	Lineari					
	ty					
	Within Groups	67.783	19	3.568		
	Total	261.219	31			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Gaya_kepemimpinan	.775	.600	.861	.741

Kinerja * Motivasi

Report

Kinerja

Motivasi	Mean	N	Std. Deviation
38	38.00	1	.
39	39.33	3	3.215
40	40.00	2	1.414
41	42.25	4	.500
42	44.50	2	2.121
43	43.67	6	1.366
44	44.20	5	1.483
45	47.00	1	.
46	46.00	4	.816
47	48.00	2	.000
48	46.50	2	.707
Total	43.66	32	2.903

TABEL VI.10
Linieritas Motivasi

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	(Combined)	212.669	10	21.267	9.199	.000
	Between	191.521	1	191.521	82.841	.000
	Linearity	21.148	9	2.350	1.016	.458
	Deviation from					
	Linearity					
Within Groups		48.550	21	2.312		
Total		261.219	31			

C. Asumsi Klasik

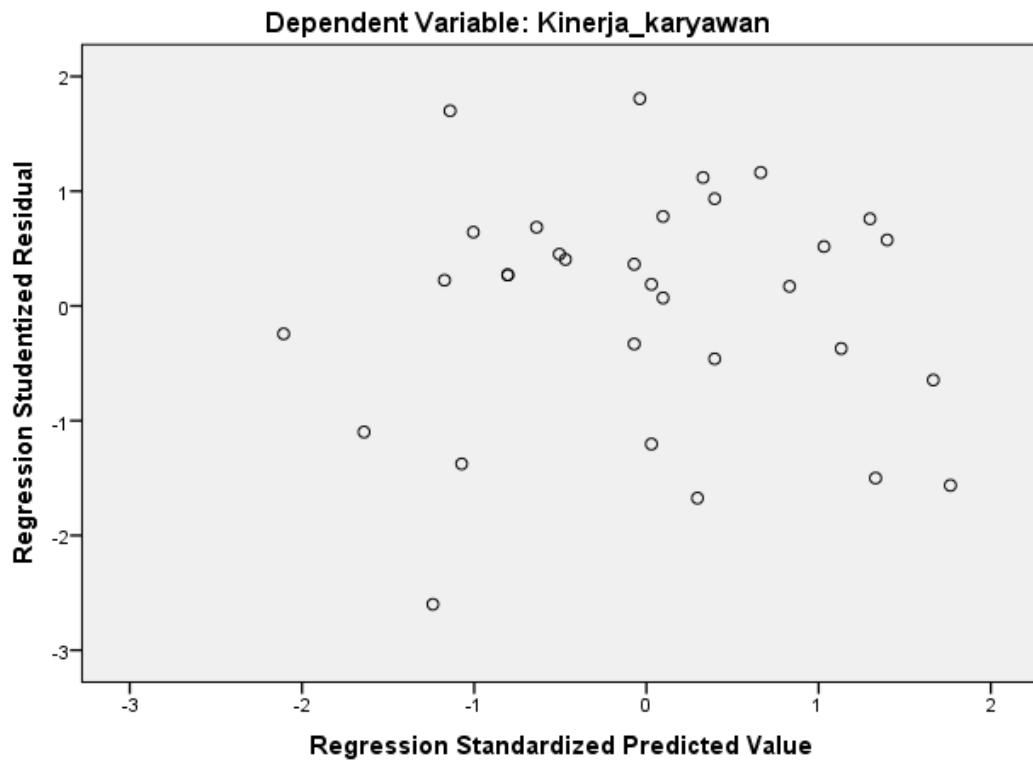
TABEL. VI.10
UJI Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.451	4.178		.826	.416		
1 Gaya_ kepemimpinan	.253	.134	.273	1.887	.069	.392	2.552
Motivasi	.678	.152	.643	4.449	.000	.392	2.552

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Gambar. 3
Uji Heterokadastisitas
Scatterplot



D. Analisis Regresi Linear Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Gaya_kepemim pinan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. All requested variables entered.

Tabel VI.11
Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.452	4.907		.092	.927		
1 Gaya_kepemimpinan	.490	.173	.445	2.830	.008	.513	1.948
Motivasi	.505	.190	.418	2.657	.013	.513	1.948

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Tabel VI.12
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 ^a	.632	.606	1.07328	1.897

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Gaya_kepemimpinan	Motivasi
1	1	2.998	1.000	.00	.00	.00
	2	.001	54.108	.94	.26	.07
	3	.001	75.228	.05	.74	.93

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Regression

TABEL. VI.12
Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.452	4.907		.092	.927
1 Gaya_kepemimpinan	.490	.173	.445	2.830	.008
Motivasi	.505	.190	.418	2.657	.013

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

TABEL VI.13
UJI Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	57.340	2	28.670	24.888	.000 ^b
Residual	33.406	29	1.152		
Total	90.746	31			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_kepemimpinan

Lampiran 7

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) PADANGSIDIMPUAN.

Kepada Yth.

Bapak/ibu,

Ditempat

1. Dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Koesioner ini dibuat untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan syarat untuk menyelesaikan studi pada program Sarjana Ekonomi dan Bisnis Islam dalam bidang Ekonomi Syariah dengan judul Pengaruh Pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan.
3. Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi Koesioner ini dengan memilih jawaban yang disediakan dan jawaban tersebut dijamin kerahasiaannya serta tidak berpengaruh terhadap kondisi Bapak/ibu.
4. Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk membantu peneliti mengisi koesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti,

JURRIATI HARAHAHAP

13 230 0106

KOESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) PADANGSIDIMPUAN.

Identitas Responden:

Nama :.....

Usia :.....

Jenis Kelamin :.....

Pendidikan :.....

Masa Kerja :.....

Petunjuk Pengisian

1. Isilah semua pertanyaan dibawah ini sesuai dengan jawaban yang sebenarnya.
2. Mohon dijawab dengan jujur dan jangan sampai ada yang ketinggalan
3. Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban yang dipilih, dengan keterangan:.

SS :Sangat Setuju

S :Setuju

KS : Kurang Setuju

TS :Tidak Setuju

STS :Sangat Tidak Setuju

A. Variabel Dependen (X1): Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kemampuan strategis	1. Pemimpin membuat rencana kerja untuk mencapai tujuan perusahaan					
		2. Pemimpin memuat kebijakan untuk mencapai program perusahaan					
		3. Pemimpin merencanakan program untuk mencapai tujuan perusahaan					
2	Kemampuan interpersonal	4. Pemimpin membina hubungan baik dengan Karyawan					
		5. Pemimpin berkomunikasi baik dengan bawahan					
		6. Pemimpin menjaga silaturahmi dengan bawahannya					
3	kemampuan teknis	7. Pemimpin mempunyai pekerjaan sesuai dengan bidangnya					
		8. Pemimpin mampu menyelesaikan tugasnya					
		9. Pemimpin bekerjasama dengan bawahannya					
		10. Pemimpin bertanggungjawab atas pekerjaannya					

B. Variabel Dependen (X2): Motivasi

no	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kebutuhan	1. Kebutuhan saya terpenuhi dengan bekerja di perusahaan ini					

		2. Kebutuhan saya terpenuhi meski tidak bekerja diperusahaan ini					
	Jaminan kepastian jabatan	3. Perusahaan memberi jaminan kepastian jabatan membuat saya tenang dalam bekerja					
		4. Meskipun lama bekerja saya tidak mengharapkan jaminan kepastian jabatan					
	Upah atau gaji	5. upah atau gaji yang saya terima sesuai pekerjaan saya					
		6. upah atau gaji menjadi alasan saya bekerja di perusahaan ini					
		7. Walaupun tidak di upah atau gaji saya tetap bekerja					
	Bonus	8. Jika bekerja dengan baik karena diberikan Bonus					
		9. adanya bonus dari perusahaan membuat saya semakin giat bekerja					
		10. bonus bukan menjadi alasan saya bekerja diperusahaan ini					

C. Variabel Independen (Y): Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Efektifitas dan Efisiensi	1. Pekerjaan saya selesai sesuai waktu yang di tentukan					

2.	Otoritas dan Tanggung Jawab	2. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh kesadaran					
		3. Saya menanggung resiko atas hasil kerja yang saya selesaikan					
		4. Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan					
3.	Disiplin	5. Saya hadir sebelum masuk jam kerja					
		6. Saya taat pada peraturan perusahaan					
		7. Saya melaksanakan tugas tidak sesuai dengan aturan yang berlaku					
4.	Inisiatif	8. Saya mencari cara lain agar mencapai target perusahaan					
		9. Team kerja yang ditetapkan perusahaan mencapai target					
		10. Saya tidak menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tugas saya					