



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 3519-3534

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung

Nindhi Ferina^{1✉}, Kiki Sudiana²

Universitas Telkom

Email: nindhiferina@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini ditulis dengan teknik deskriptif bersifat kausal melalui pendekatan kuantitatif. Populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung. Sampel sebanyak 122 karyawan melalui teknik probability sampling dengan simple random sampling. Berdasarkan perhitungan analisis statistik deskriptif menunjukkan hasil responden memberikan penilaian dengan katagori baik terhadap kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Pengujian hipotesis kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, semakin besar pengaruh yang ditimbulkan oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja pada saat bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja harus lebih di prioritaskan untuk dilaksanakan di PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung karena Kepemimpinan transformasional mendapatkan nilai sebesar 0.278 lebih besar dibandingkan 0.156 pada motivasi kerja.

Keywords: Kepemimpinan Tranformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research was written using causal descriptive techniques using a quantitative approach. The population studied were employees of PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung. The sample was 122 employees using probability sampling technique with simple random sampling. Based on descriptive statistical analysis calculations, the results show that respondents gave good assessments of transformational leadership, work motivation and employee performance. Testing the hypothesis that transformational leadership has a positive and significant influence on employee performance. Meanwhile, work motivation has a significant and positive influence on employee performance. Furthermore, transformational leadership and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Thus, the greater the influence of transformational leadership and work motivation at work, the greater the employee performance will be to achieve company goals. Work motivation must be given more priority to be implemented at PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung for transformational leadership received a score of 0.278 which is greater than 0.156 for work motivation.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan era Industri 4.0 menunjukkan bahwa adanya kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan, khususnya di bidang perekonomian. Dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih telah menyebar ke seluruh dunia, mengundang berbagai pandangan pro dan kontra dengan dampak positif dan negatif yang signifikan bagi berbagai pihak yang terlibat. Khususnya di lingkungan pemerintahan yang bertanggung jawab atas pelayanan kepada masyarakat, terdapat tuntutan untuk menciptakan kinerja yang tinggi dan inovatif untuk mengembangkan perusahaan tersebut. Menghadapi persaingan bisnis yang ketat, perusahaan harus mampu mempersiapkan diri dengan menyusun strategi yang tepat untuk mencapai tujuan mereka dalam menghadapi persaingan.

Kesuksesan organisasi juga sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam mengelola sumber daya, termasuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan aset bernilai signifikan (Prasetio et al., 2021); Dwiyanti & Dudija, 2019; Imbron & Pamungkas, 2021). Penggunaan sumber daya dianggap sebagai elemen kunci untuk memperbaiki kondisi sosial dalam perusahaan (Wahyuningtyas et al., 2023). Oleh karena itu, Salah satu kunci strateginya adalah sumber daya manusia. keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada produktivitas sumber daya manusia yang didukung oleh komitmen, integritas, serta profesionalisme dalam karakter dan sikap yang dimilikinya (Anwar Mangkunegara, 2017). Seringkali permasalahan muncul karena tidak efektifnya pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan, dan hal ini dapat berdampak pada rendahnya kinerja karyawan (Pradipta & Suwandana, 2019).

Dalam menghadapi persaingan pasar global yang ketat, organisasi perusahaan harus mampu mempersiapkan diri untuk berbagai tantangan bisnis dengan mengembangkan strategi yang tepat. Salah satu kunci strateginya adalah sumber daya manusia. Anwar Mangkunegara, (2017) berpendapat bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada produktivitas sumber daya manusia yang didukung oleh komitmen, integritas, serta profesionalisme dalam karakter dan sikap. Lestari Izaak, (2019) juga menekankan bahwa keberhasilan organisasi diukur dari kemampuan untuk mengoptimalkan dan memanfaatkan sumber daya, khususnya karyawan, dengan cara yang efektif dan profesional. Dalam konteks ini, sumber daya manusia berfungsi dengan posisi yang strategis dan memiliki peran yang krusial dalam membantu organisasi mencapai tujuan bisnisnya, sebagaimana dijelaskan oleh (Mahmud & Sopiah, 2022).

PT. Pos adalah sebuah perusahaan negara di Indonesia yang fokus pada layanan pengiriman surat dan paket. Pada awal pendiriannya, PT. Pos terutama menawarkan jasa kirim surat dan transaksi finansial seperti transfer uang. Namun, dengan kemajuan teknologi yang cepat, PT. Pos telah memperluas layanannya untuk mencakup penerimaan Western Union dan pembayaran tagihan seperti listrik dan telepon. Kemajuan teknologi juga memfasilitasi masyarakat dengan perangkat seperti mesin faks, ponsel, dan akses internet. Di Indonesia, kemajuan teknologi telah memberikan dampak besar, mempromosikan komunikasi langsung melalui perangkat elektronik dan media komunikasi modern. Sebelum era digital, kantor pos memegang peranan krusial sebagai pusat komunikasi utama bagi masyarakat, terutama melalui layanan surat-menyurat.

Menurut Amin Nasir, Nazlina Zakaria & Rushami Zien Yusoff, (2022) mengatakan bahwa Revolusi industri 4.0 menjadikan tantangan baru pada semua sektor yang ada di seluruh dunia seperti sektor pendidikan, perbankan, bisnis, energi dan transportasi. Melihat tantangan dalam revolusi 4.0 membuat banyaknya pesaing bisnis jasa pengiriman dari perusahaan swasta, maka PT. Pos mengembangkan berbagai inovasi pelayanan publik. Karena dengan begitu dapat mempengaruhi persepsi baik konsumen mengenai perkembangan kualitas pelayanannya agar memberikan pendapat positif dan tidak membuat citra perusahaan menjadi buruk. Kemajuan teknologi di Era digitalisasi pelayanan PT. Pos yang telah menjadi perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas untuk menghadapi dunia usaha yang semakin ketat dan kompetitif maka diperlukan penyesuaian status usahayang lebih fleksibel supaya kedepannya mampu mengembangkan pelayanan yang lebih inovatif dan berkualitas.

Menurut Cormick dan Tiffin dalam Nasrullah, (2021), kinerja mengacu pada standar kualitas dan durasi yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Efisiensi dan hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan mencerminkan sejauh mana ia dapat mencapai target perusahaan. Kinerja anggota tim sangat krusial dalam mendorong pertumbuhan dan prestasi suatu entitas. Di PT.Pos Indonesia (Persero), karyawan diharapkan untuk terus menunjukkan dedikasinya dalam melayani pelanggan. Dengan demikian, kinerja individu berperan dalam pencapaian tujuan korporasi.

Menurunnya indeks top brand jasa kurir tidak terlepas dari buruknya kinerja karyawan PT. Pos Indonesia. Untuk bersaing secara efektif dengan perusahaan lain di sektor ini. Maka, penting adanya bagi seluruh PT. Karyawan Pos Indonesia untuk memberikan kinerja terbaiknya. Diantara 10 Kantor Pos Pusat dan Cabang Bandung, terdapat satu Kantor Pos yang memiliki skor kinerja yang cukup rendah jika perbandingannya dengan kantor pos lainnya. yaitu Kantor Pos Pusat Cilaki yang masih mengalami fluktuasi dengan tingkat kinerja pada tahun 2021 hanya sebesar 79 dan pada tahun 2022 berkurang di angka sebesar 75.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan terkait dengan dimensi pertimbangan individual memang benar adanya bahwa, kurangnya penekanan pertimbangan individu dalam kepemimpinan transformasional yang hanya berfokus pada penugasan atau hasil tertentu dan tidak memberikan prioritas pada pengembangan individu dan kurangnya kesadaran pemimpin terhadap pentingnya pertimbangan individu dalam memotivasi dan menginspirasi pegawainya. Begitupun berdasarkan hasil wawancara melalui pegawai terkait dengan dimensi pengaruh ideal bahwa, kurangnya pemimpin dalam memiliki karisma untuk menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, dan menekankan pentingnya tujuan dan komitmen. Hal tersebut sangat penting karena pemimpin transformasional seharusnya dapat memotivasi pengikutnya dengan mentransformasikan nilai-nilai mereka sehingga mereka akan lebih peduli tujuan kelompok dan organisasi Bass (Dalam Mulla, Z. R., & Krishnan, V. R., 2022). Selain itu, peran pemimpin sangat berpengaruh pada perusahaan dengan begitu seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya agar karyawan mampu bekerja dengan maksimal dan tanggung jawab.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang dihadapi di Kantor Pos Cilaki, kinerja pegawai dinilai sangat rendah. Selain itu, diketahui ada beberapa faktor variabel yang berpengaruh pada kinerja pegawai yakni kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja. Oleh sebab itu peneliti terdorong untuk meneliti dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung".

Manajemen Sumber Daya Manusia

Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia di perusahaan memberikan dampak pentingnya peningkatan pada faktor manusia dalam suatu perusahaan. Manusia merupakan salah satu faktor yang membutuhkan perhatian dari perusahaan karena sumber daya manusia merupakan faktor utama penggerak tercapainya tujuan suatu perusahaan. Di bawah ini beberapa pendapat tentang manajemen sumber daya manusia.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional pada dasarnya menjelaskan bagaimana proses hubungan antara pimpinan dan karyawan yang didasari atas nilai-nilai dan asumsi-asumsi mengenai visi dan misi organisasi. Secara konseptual, kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagaimana besar kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan juga nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahannya sehingga mereka mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Hal ini berarti sebuah proses transformasional terjadi dalam hubungan kepemimpinan ketika pemimpin membangun kesadaran bawahan akan pentingnya nilai kerja dan dan mendorong perubahan ke arah kepentingan bersama dan kepentingan organisasi. Menurut Robbins (dalam Nur Insan, 2019), menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang memiliki charisma. Adapun (Krishnan dalam Nur Isan, 2019) menjelaskan bahwa Premis utama dari teori kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin memotivasi pengikut untuk mencapai lebih dari apa yang direncanakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Pengertian motivasi kerja yaitu berasal dari bahasa latin *move* yang berarti dorongan, kekuatan pendorong atau kekuatan yang dapat menyebabkan terjadinya suatu tindakan. Kata *Move* dalam bahasa inggris disamakan dengan *Motivation* yang artinya memberi suatu motif, atau suatu hal-hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan suatu dorongan agar termotivasi. Motivasi sendiri faktor penting menentukan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut McClelland (Dalam Hasibuan, S.P, 2020) menyatakan bahwa Suatu kondisi dimana seseorang karyawan memiliki energi potensial yang dilepaskan dan digunakan tergantung dorongan motivasi yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah suatu daya penggerak yang menciptakan dorongan kerja seorang karyawan agar dapat bekerja sama, bekerja efektif,

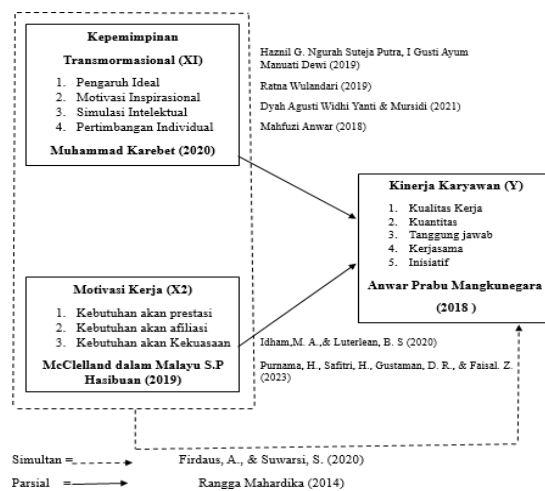
dan terintegrasi terhadap segala upayanya yang telah diberikan untuk mencapai kepuasan dirinya (Hafidzi et.al., 2019). Adapun, menurut pendapat Marliani, (2018) bahwa motivasi merupakan suatu hal yang penting dalam bekerja karena tanpa adanya motivasi kerja yang kuat dalam diri seseorang, kedepannya akan mudah tergoyahkan sehingga memutuskan untuk berhenti.

Kinerja Karyawan

Menurut AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2022) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan, (2022) Kinerja karyawan menjadi faktor penting karena perkembangan organisasi atau perusahaan bergantung dengan hasil kerja yang dihasilkan sumber daya manusia yang dimiliki. Sedangkan menurut Lijan Poltak Sinambela, (2018) menyatakan bahwa Kinerja sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Sumber : Data diolah penulis, 2023

Hipotesis Penelitian

H1: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini yakni penelitian deskriptif (Sugiyono, 2022). Penelitian deskriptif ialah metode penelitian yang memiliki tujuan untuk mencerminkan serta menjelaskan secara jelas kondisi suatu bidang studi. Tergantung dari jenis penelitiannya, jenis penelitian ini bersifat kausal (sebab akibat), yaitu metode penelitian yang mempunyai variabel bebas (variabel bebas yang mempengaruhi) serta variabel terikat (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini dilakukan tanpa intervensi data karena data yang dikumpulkan serta diproses untuk penelitian ini dikumpulkan atas persetujuan perusahaan. Fakta bahwa ia yakni subjek penelitian memungkinkan penelitian ini dilakukan serta data diolah oleh peneliti tanpa menimbulkan kerugian bagi pihak-pihak tertentu. Selain data kutipan yang peneliti peroleh dari penelitian-penelitian sebelumnya serta buku-buku referensi dalam makalah, peneliti juga mencatat nama sumber yang dikutip pada setiap kalimat. Penelitian dilakukan secara individual serta datanya berasal dari data internal perusahaan PT. Kantor Pos Indonesia Cilaki Bandung. Penelitian ini bersifat cross-sectional. Sugiyono (2022) mengemukakan bahwa penelitian cross-sectional yakni suatu metode pengumpulan data dalam jangka waktu tertentu, yang dapat menggambarkan status objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Infrensial

Analisis Regresi Liniaer Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui bagaimana bentuk hubungan antara variabel dependen (bebas) dengan variabel terikat (independen). Dengan menggunakan alat olah data *SPSS for Windows ver 26* didapat model regresi seperti pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Liniaer Berganda

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Model (Constant)	20.658	3.593		5.749	.000
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.156	.073	.186	2.149	.034

Motivasi Kerja (X ₂)					
	.278	.068	.351	4.067	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai konstanta (a) sebesar = 20.658 , nilai koefisien regresi untuk X₁ b₁ sebesar 0.156, dan nilai koefisien regresi untuk X₂ (b₂) sebesar 0.278 . Dengan demikian dapat di bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 20.658 + 0.156 X_1 + 0.278 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 20.658, artinya jika variabel kepemimpinan Transformasional (X₁) dan motivasi kerja (X₂) bernilai 0 maka besarnya tingkat kinerja karyawan yang terjadi adalah sebesar 20.658.
- Koefisien Regresi (b₁) yang diperoleh 0.156 artinya kinerja karyawan akan meningkat sebesar satu satuan Kepemimpinan Transformasional (X₁). Sementara Motivasi kerja (X₂) konstan maka kinerja karyawan akan bernilai 0.156 satuan koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional dengan kinerja karyawan. Semakin baik nilai Kepemimpinan Transformasional maka semakin baik juga Kinerja Karyawan.
- Koefisien Regresi (b₂) yang diperoleh 0.278 artinya jika Motivasi Kerja (X₂) meningkat sebesar satu satuan, sementara kepemimpinan transformasional (X₁) konstan maka yang akan terjadi Kinerja Karyawan akan bernilai 0.278 satuan. Koefisien positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Semakin baik juga Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil implementasi di atas, nilai prediksi (Y) yang diprediksi dapat kita lihat pada tabel 3 tabel *casewise Diagnostic* pada kolom *Predicted Value*. Sedangkan *Residual (unstandardized residual)* adalah selisih antara Kinerja dengan *predicted value* dan *Std. Residual (Standardized Residual)* merupakan nilai residual yang sudah terstandarisasi. Jika nilai Residual semakin mendekati 0 maka model regresi semakin baik dalam melakukan prediksi. Sebaliknya semakin menjauhi 0 atau lebih dari 1 atau -1 maka semakin tidak baik model regresi dalam melakukan prediksi.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.658	3.593		5.749	.000
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.156	.073	.186	2.149	.034
Motivasi Kerja (X2)	.278	.068	.351	4.067	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olahan Data Penulis SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan bahwa pengaruh antar variabel, adapun pengaruh antar variabel adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil analisis data diperoleh t_{hitung} sebesar 2.149 dengan nilai sig sebesar 0.034, dan didapatkan t_{tabel} sebesar 1.980 (df-122-3). Jika t_{hitung} dan nilai sig < 0.05 artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil analisis menunjukkan t_{hitung} 2.149 > t_{tabel} 1.980 dengan nilai sig 0.034 < 0.05. Artinya

H₀ ditolak dan **H_a** diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama yaitu Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung adalah benar terjadinya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.607 dengan nilai sig sebesar 0.000, dan didapatkan t_{tabel} sebesar 1.980 (df-122-3). Jika t_{hitung} > t_{tabel} dan nilai sig < 0.05, artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil analisis menunjukkan t_{hitung} 4.607 > t_{tabel} 1.980 dengan nilai sig 0.000 < 0.05. Artinya **H₀** ditolak dan **H_a** diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua yaitu Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia

Cilaki Bandung adalah benarterjadinya.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel-variabel independent memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F secara simultan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji FANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	629.235	2	314.617	14.736	.000 ^b
	Residual	2540.733	119	21.351		
	Total	3169.967	121			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)

Sumber : Hasil Olahan Data Penulis SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14.736 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 dan F_{tabel} sebesar 3.07 ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 119$). Dikarenakan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($14.736 > 3.07$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.446 a	.198	.185	4.621	1.703

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan Data Penulis SPSS 26, 2024

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien Determinasi) sebesar 0.198. Artinya bahwa 19,8 % variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂). Sedangkan sisanya 80.2 % variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti. Sehingga dapat diketahui rentang nilai koefisien determinasi adalah 0-1 (Sugiyono,2022).

Sementara *Standar Error of the Estimate* merupakan cara menghitung banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan nilai (Y). Hasil regresi menghasilkan nilai 3,252, yang menunjukkan bahwa banyaknya kesalahan dalam nilai (Y) sebesar 3.252 satuan yang diprediksi. sebagai acuan, jika standar estimasi kesalahan kurang dari standar deviasi (Y), maka model regresi lebih baik dalam memprediksi nilai (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Tingkat Kepemimpinan Kepemimpinan Transformasional Pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung

Hasil analisis deskriptif mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional, berdasarkan rekapitulasi data pada Tabel 4.2 diketahui bahwa rata-rata skor pada variabel gaya kepemimpinan transformasional mencapai 81,9%. Skor tersebut jika berada dalam garis kontinum pada Gambar 4.6 termasuk dalam kategori baik yang mempunyai makna bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional di PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung sudah berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi perusahaan. Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari empat sub variabel, yaitu : Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasional, Simulasi Intelektual, Pertimbangan Individual. Terdapat dimensi yang memiliki nilai skor tertinggi yaitu pada dimensi simulasi intelektual sebesar 82.12 % . Di dalam

dimensi simulasi intelektual terdapat indikator yang mempunyai hasil skor tertinggi yaitu pada indikator Pemimpin memberikan dorongan saya untuk memiliki kreativitas yang tinggi dengan memperoleh hasil skor 84.80 dan nilai persentase skor terendah yaitu pada dimensi Motivasi Inspirasional dengan persentase 80.98%. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional belum berjalan sempurna di PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung dikarenakan karyawan belum sepenuhnya merasakan dampak yang dirasakan Motivasi Inspirasional yang diberikan oleh pimpinannya.

Tingkat Motivasi Kerja Pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung

Hasil analisis deskriptif mengenai Motivasi Kerja, berdasarkan rekapitulasi data pada Tabel 4.3 diketahui bahwa rata-rata skor pada variabel Motivasi Kerja mencapai 71.62%. Skor tersebut jika berada dalam garis kontinum pada Gambar 2 termasuk dalam kategori baik yang mempunyai makna bahwa Motivasi Kerja di PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan organisasi. Variabel Motivasi Kerja terdiri dari tiga sub variabel, yaitu : Kebutuhan Akan Prestasi, Kebutuhan Akan Afiliasi dan Kebutuhan Akan Kekuasaan. Dimensi yang memiliki nilai skor tertinggi yaitu pada dimensi Kebutuhan Akan Prestasi sebesar 77.27%. Pada dimensi Kebutuhan Akan Prestasi dan pada indikator Perusahaan memberikan kesempatan Saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya yang dengan memperoleh hasil skor 83.11% dan skor terendah yaitu pada dimensi Kebutuhan Akan Kekuasaan dengan persentase 62.4%. Hal tersebut membuktikan bahwa Motivasi Kerja belum berjalan sempurna di PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung dikarenakan karyawan belum sepenuhnya merasakan dampak yang dirasakan mengenai Kebutuhan Akan Kekuasaan yang perusahaan berikan.

Tingkat Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung

Hasil analisis deskriptif mengenai Kinerja Karyawan, berdasarkan rekapitulasi data pada Tabel 4.4 diketahui bahwa rata-rata skor pada variabel Kinerja Karyawan mencapai 79.16%. Skor tersebut jika berada dalam garis kontinum pada Gambar 4.7 termasuk dalam kategori baik yang mempunyai makna bahwa Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi. Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari lima sub atau dimensi yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif . Dimensi yang memiliki nilai skor tertinggi yaitu pada dimensi Kerjasama sebesar 83.02%. Pada dimensi Kerjasama dan pada indikator pernyataan Saya selalu berusaha untuk berkontribusi pada tim yang dengan memperoleh hasil skor 84.09% dan skor terendah yaitu pada dimensi Tanggung Jawab dengan persentase 75.81%. Hal

tersebut membuktikan bahwa Kinerja Karyawan belum berjalan sempurna di PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung dikarenakan karyawan belum sepenuhnya merasakan dampak yang dirasakan mengenai Kebutuhan Akan Kekuasaan yang perusahaan berikan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dan pembahasan pada penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan secara statistik antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis data diperoleh t_{hitung} sebesar 2.149 melebihi t_{tabel} (1.980) dan memiliki tingkat signifikansi $0.034 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mencerminkan bahwasannya semakin optimal implementasi Kepemimpinan Transformasional yang pemimpin terapkan di PT. Pos Indonesia, maka akan semakin berpampak positif pada hasil kinerja karyawannya. Oleh karena itu, sangat diperlukan seorang pemimpin yang mentransformasikan gaya kepemimpinannya terhadap para karyawannya dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil suatu tujuan kinerja perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Selain itu, Seorang pemimpin juga harus memberikan perhatian khusus terhadap karyawannya secara adil agar kinerja karyawannya semakin meningkat secara menyeluruh. Hal ini mendukung hasil riset penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dyah Agusti Widhi Yanti & Mursidi (2021), Menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Ratna Wulandari (2019), menyatakan bahwa hasil penelitian mengenai kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahfuzil Anwar (2018), Berpengaruh positif dan signifikan pada transformasional dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan secara statistik antara variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis data diperoleh t_{hitung} 4.607 > t_{tabel} 1.980 dan memiliki tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua yaitu Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung. Penelitian ini menggambarkan bahwasannya semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja yang dihasilkan oleh karyawan di PT. Pos Indonesia, maka akan semakin berpampak positif pada hasil kinerja karyawannya yang semakin meningkat yang

dicapai. Pentingnya Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja dan adanya motivasi kerja juga dapat membantu kinerja pegawai yang baik dan teratur. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan lebih kepada karyawan agar terus termotivasi dan memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal sesuai dengan tercapainya tujuan organisasi. Temuan ini selaras dengan temuan yang dilakukan oleh Idham, M.A., & Luterlean, B.S (2020), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai selain itu, Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Purnama, H., Safitri, M., & Junizar (2021) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan terakhir penelitian yang dilakukan oleh Amalia, N. P., 81 Pratama, H., Gustaman, D. R., & Faisal, Z (2023), penelitian tersebut menunjukkan kembali bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis data diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($14.736 > 3.07$) dan dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 > 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Firdaus, A., & Suwarsi, S., (2020), menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan sebesar antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, yang dilakukan oleh (Rangga Mahardika, 2014) mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut terkait hipotesis penelitian yang telah diterapkan:

1. Analisis deskriptif tingkat Kepemimpinan Transformasional pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung memiliki performa baik.
2. Analisis deskriptif tingkat Motivasi Kerja pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung memiliki performa baik.
3. Analisis deskriptif tingkat Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cilaki Bandung

memiliki performa baik.

4. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan semakin pula tingkat kinerja karyawan.
5. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga semakin baik motivasi kerja maka akan semakin pula tingkat kinerja karyawan.
6. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga, semakin besar pengaruh yang ditimbulkan oleh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja pada saat bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dudija, N., Indiyati, D., Sinaga, D. S., Sary, F. P., Wulansari, P., Rahmasari, L. F., & Fitriani, A. (2022). *PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI*. Penerbit Widina
- Istari Izaak, F. D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Ekonomika*, 3(2), 15-25.
- Mahmud, M., & Sopiha, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 1490-1505.
- Mangkunegara, M.A.P., & Hasibuan, M.M.S. (2009). 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Mulla, Z. R., & Krishnan, V. R. (2022). Impact of employment on newcomer's values: Role of supervisor's transformational leadership. *IIMB Management Review*, 34(3), 228-241.
- Nasrullah, T. F. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank KB Bukopin Tbk KCPSubang*.
- Prasetio, A. P., Sary, F. P., & Ferinia, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Tel-U Press.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2 ed.). Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustakabarupress.
- Srilestari, N. A., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1806-1812.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sri Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Lestari Izaak, F. D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Ekonomika*, 3(2), 15-25.
- Wahyuningtyas, R., Disastra, G., & Rismayani, R. (2023). Toward Cooperative Competitiveness For Community Development In Economic Society 5.0. *Journal Of Enterprising Communities*, 17(3), 594–62
- Wulansari, P., Ferinia, R., & Prasetio, A. P. (2016, January). The Relation of Motivation, Engagement, and Job Performance of Nurses at Advent Hospital. In *Proceeding of International Seminar & Conference on Learning Organization*
- .