BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Pos pertama didirikan di Batavia (Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan bertujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk. Terutama bagi mereka yang berdegang dari kantor-kantor di luar jawa serta yang datang dari negeri dan pergi ke negeri belanda. Sejak saat itu juga pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

Kantor Pos mulai mendirikan Kantor Pos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone) perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel).

Dengan adanya perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak saat ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Dengan seiring berjalannya waktu kini Pos Indonesia mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam bidang Pos Indonesia dengan memanfaatkan jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100%. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki lebih dari 4.800 Kantor pos, salah satunya Kantor Pos Cabang Depok 2.

Kantor Pos Cabang Depok 2 didirikan dari tahun 1984 dengan adanya pengalaman sehingga mampu mengembangkan sistem dengan baik serta dilengkapi

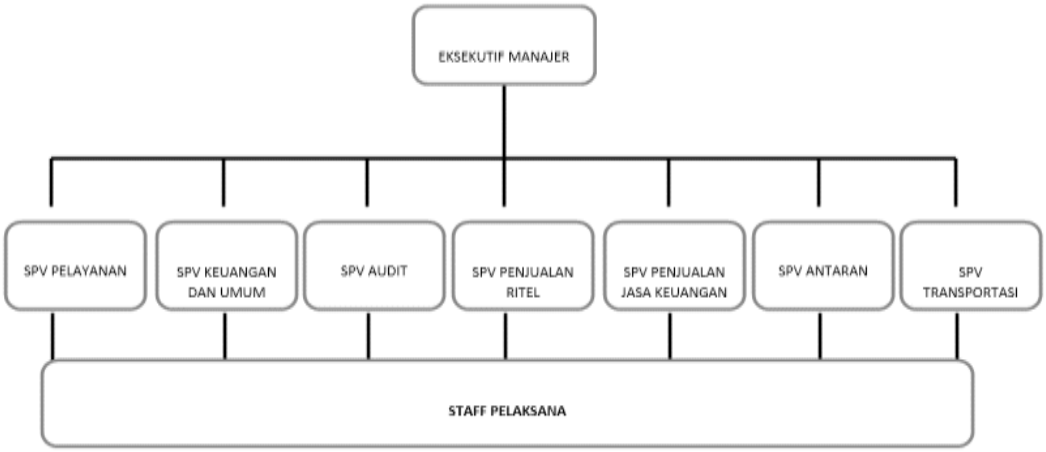
electronic mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah *processing* kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

Gambar 4.1. Logo Kantor Pos Indonesia

4.1.2. Struktur Kantor Pos

Struktur organisasi merupakan suatu garis hirarki yang mendeskripsikan berbagai kompenen yang menyusun perusahaan, tersebut kemudian memiliki posisi dan fungsinya masing-masing. Berikut terlampir struktur dari Kantor Pos Cabang Depok 2. Dimana divisi yang ada Eksekutif Manajer, SPV Pelayanan, SPV Keuangan dan Umum, SPV Audit, SPV Penjualan Ritel, SPV Penjualan Jasa Keuangan, SPV Antaran, SPV Transportasi, Staff Pelaksana..

Gambar 4.2. Struktur Pegawai Kantor Pos Cabang Depok 2



4.1.3. Visi, Misi

Visi dari kantor pos ialah menjadi postal operator penyedia jasa kurir, logistik dan keuangan paling kompetetif. Sedangkan untuk Misi nya ialah bertindak efektif untuk mencapai *performance* terbaik.

4.1.4. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan Kantor Pos Cabang Depok 2. Hal ini menunjukkan seperti apakah demografi responden dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja yang ditempati di Kantor Pos Cabang Depok 2. Dengan mengetahui demografi responden maka kita akan mengetahui karakteristik responden dalam hal ini karyawan yang memiliki kinerja di Kantor Pos Cabang Depok 2.

Berikut penulis lampirkan tabel karakteristik responden secara lengkap termasuk dengan presentasenya. Penulis berharap dengan adanya karakteristik tersebut maka dapat diketahui kaitan anatara jawaban responden sehingga akan menjadi lebih jelas.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
JENIS KELAMIN	Laki-laki	18	60.0%
	Perempuan	16	40.0%
Jumlah		**34**	**100.0%**
USIA	<20 Tahun	1	3.3%
	21 - 30 Tahun	9	20.0%
	31 - 40 Tahun	15	56.7%
	40 - 50 Tahun	9	20%
	>50 Tahun	0	0.0%
Jumlah		**34**	**100.0%**
PENDIDIKAN	SMA/SMK	10	20.0%
	Diploma	13	50.0%
	S1	11	30.0%
	S2	0	0.0%
Jumlah		**34**	**100.0%**
LAMA BEKERJA	1 - 7 Tahun	10	10.0%
	8 – 14 Tahun	13	30.0%
	15 – 21 Tahun	11	50.0%
	22 – 26 Tahun	0	10.0%
Jumlah		**34**	**100.0%**

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 34 responden di Kantor Pos Cabang Depok 2 sebesar 60% berjenis kelamin laki-laki, 40% sisanya ialah berjenis

kelamin perempuan. Hal ini dapat menunjukkan karyawan Kantor Pos Cabang Depok 2 didominasi oleh laki-laki. Karena ada beberapa posisi pekerjaan yang perlu diisi oleh laki-laki seperti SPV Antaran dan SPV Transportasi.

Jika dilihat dari segi usia, dengan usia 31-40 tahun mendominasi sebesar 56,7%, sedangkan sisa nya diikuti oleh usia 21-30 tahun sebesar 20% serta usia 40-50 tahun sebesar 20% dan usia diatas 20 tahun sebesar 3.3%. Yang atinya karyawan Kantor Pos Cabang Depok 2 oleh anak muda. Dimana diusia produktif saat ini mereka masih memiliki semangat bekerja yang tinggi, aktif, memiliki ide-ide kreatif dan komunikasi yang baik. Seperti SPV Pelayanan memang diperlukan anak muda agar dapat mengimbangi komunikasi komunikasi dan menyampaikan informasi yang jelas kepada pelanggan.

Selanjutnya dilihat dari berdasarkan pendidikan. Dimana lulusan Diploma mendominasi yaitu sebesar 50%, diikuti lulusan S1 sebesar 30%, dan SMA/SMK sebesar 20%. Dilihat dari pada persentase tersebut dimana Diploma paling banyak diantara karyawan Kantor Pos Cabang Depok 2.

Kemudian dilihat dari lama bekerja karyawan Kantor Pos Cabang Depok 2. Untuk lama bekerja 15-21 tahun sebesar 50% diikuti dengan lama bekerja 8-14 tahun sebesar 30% serta 22-26 tahun sebesar 10% dan lama bekerja 1-7 tahun sebesar 10%. Maka bisa dilihat bahwa lama bekerja 15-21 tahun lebih dominan diantara lainnya.

4.1.5. Tanggapan Responden

Dalam sebuah penelitian, tanggapan responden yang merupakan jawaban atas apa yang ada dalam benak pikiran responden menjadi hal sangat penting. Hal ini dikarenakan apa yang mereka sampaikan merupakan data awal yang akan digunakan untuk barbagai uji nantinya. Oleh sebab itu proses pengumpulan data yang dilakukan khususnya lewat kuesioner harus benar-benar diperhatikan ke absahannya. Tujuannya agar data yang didapatkan tersebut mampu mewakili presepsi yang ada pada diri masing-masing responden bukan sekedar asal isi saja.

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 34 responden karyawan Kantor Pos Cabang Depok 2, dibawah ini disajikan kesimpulan tanggapan responden yang berhubungan dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti sebagai berikut.

1. Gaya Kepemimpinan

Dibawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 4.2. Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Nilai	Tafsir
			FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	F(X)	(n= F(x)n)
1	Tindakan Tegas	P1	0	0%	2	5,9%	7	20,6%	18	52,9%	7	20,6%	132	3,88
2	Berkreatif dan bersikap	P2	0	0%	3	8,8%	6	17,6%	18	52,9%	7	20,6%	131	3,85
		P2	0	0%	2	5,9%	1	2,9%	22	64,7%	9	26,5%	140	4,11
3	Terbuka Terhadap Kritikan	P3	0	0%	2	5,9%	4	11,8%	22	64,7%	6	17,6%	134	3,94
4	Mendengarkan Pendapat	P4	0	0%	0	0%	5	14,7%	22	64,7%	7	20,6%	138	4,05
5	Bijaksana Mengambil Kepetusan	P5	0	0%	1	2,9%	5	17,6%	20	58,78%	7	20,6%	135	3,97
	Total		0	0%	1,6	4,9%	4,8	14,2%	20,3	59,78%	7,2	21,1%	135	3,97

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Tabel 4.2 diatas menunjukkan respoden atas variabel gaya kepemimpinan dari indikator pertama yaitu dilihat dari tindakan tegas pernyataan 1. yaitu sebanyak 52,9% responden menjawab setuju dan 20,6% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,88 (setuju). Hal ini menyatakan sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa sifat cukup berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Depok 2.

Pada indikator kedua yaitu berkreatifitas dan bersikap menunjukkan dengan pernyataan 2 sebesar 52,9% dan pernyataan 3 sebesar 64,7% menjawab setuju, sisanya pernyataan 2 dengan 20,6% dan pernyataan 3 sebesar 26,5% menjawab sangat setuju, dengan angka penafsiran 3,85 (setuju) dan 4,11 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju pada pernyataan 2 dan pernyataan 3 dikatakan bahwa berkreatifitas dan bersikap turut berpengaruh pada kinerja karwan Kantor Pos Cabang Depok 2

Sedangkan untuk indikator ketiga yaitu tempramen sebesar 64,7% menjawab setuju dan 17,6% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika dikatakan tempramen turut berperan dalam dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Depok 2.

Pada indikator keempat yaitu watak responden menjawab setuju sebesar 64,7% dan menjawab sangat setuju sebesar 20,6% dengan angka penafsiran 4,05. Dengan ini

dapat dikatakan bahwa watak turut berperan cukup dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok2.

Pada indikator terakhir yaitu kepribadian sebesar 58,8% mengatakan setuju dan 20,6% mengatakan sangat setuju, dengan angka penafsiran 3,97. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui apabila dikatakan bahwa kepribadian berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.

Selanjutnya disampaikan secara total bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 59,78% menjawab setuju, 21,18% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran tersebut menunjukkan angka angka 3,96. Dapat dikatakan bahwa responden memilih setuju bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.

2. Motivasi Kerja

Selanjutnya penulis sajikan tabel tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.3. Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Nilai	Tafsir
			FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	F(X)	(n=F(x)n)
1	Jenjang Karir	P7	0	0%	1	2,9%	6	17,6%	17	50%	10	29,4%	138	4,05
2	Bekerja Lebih	P8	0	0%	1	2,9%	4	11,8%	23	67,6%	6	17,6%	136	4,0
	Baik dan Pestasi	P9	1	2,9%	1	2,9%	3	8,8%	23	67,6%	6	17,6%	134	3,94
3	Mencapai Target	P10	0	0%	0	0%	1	2,9%	21	61,8%	12	35,3%	147	4,32
4	Tujuan Perusahaan	P11	0	0%	0	0%	3	8,8%	25	73,5%	6	17,6%	139	4,08
5	Ketersediaan Fasilitas	P12	0	0%	0	0%	2	5,9%	24	70,6%	8	23,5%	142	4,17
	Total		0,1	0,2%	0,5	1%	3,16	9,3%	22,16	65,2%	8	23,5%	139	4,1

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Tabel 4.3 di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel motivasi kerja dari indikator pertama pada motivasi kerja adalah jenjang karir, yang memiliki 50,0% mejawab setuju dan sisanya 29,4% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,05 (setuju) hal ini menunjukkan responden setuju jika dikatakan jenjang karir turut perperan dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Depok 2

Untuk Indikator kedua mengenai bekerja lebih baik dan prestasi pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa tanggapan responden pada pernyataan 8 sebesar 67,6% menjawab setuju dan 17,6% dengan angka penafsiran 4,0 (setuju), lalu pada pernyataan 9 tanggapan responden sebesar 67,6% menjawab setuju dan sisanya 17,6%

menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran yaitu sebesar 3,94 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden dalam indikator bekerja lebih baik dan prestasi pada pernyataan 8 dan 9 menyatakan setuju jika dikatakan bahwa bekerja lebih baik pada motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.

Pada indikator ketiga mengenai mencapai target, yaitu sebanyak 61,8% responden menjawab setuju dan 35,3% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,32 (setuju) hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju jika dikatakan bahwa mencapai target dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.

Selanjutnya pada indikator keempat mengenai tujuan perusahaan sebesar 73,5% menjawab setuju dan 17,6% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,08 (setuju). Hal ini menunjukkkan bahwa responden setuju jika dikatakan tujuan perusahaan turut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2

Pada Indikator terakhir yaitu ketersediaan fasilitas sebanyak 70,6% responden menjawab setuju dan 23,5% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,17 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju jika dikatakan ketersediaan fasilitas turut berpengaruh dalam kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.

Selanjutnya disampaikan bahwa secara total bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 65,2% menjawab setuju, 23,5% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,1 (setuju). Dapat dikatakan bahwa responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2

3. Budaya Organisasi

Selanjutnya pembahasan mengenai tabel tanggapan responden mengenai variabel Budaya Organiasi sebagai berikut:

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Nilai	Tafsir
			FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	F(X)	(n=f(x)n)
1	Inovasi dan Pengambilan Resiko	P13	0	0%	0	0%	4	11,8%	21	61,8%	9	26,5%	141	4,14
2	Perhatian Terhadap Detail	P14	0	0%	1	2,9%	2	5,9%	19	55,9%	10	29,4%	134	3,94
3	Orientasi Hasil	P15	0	0%	1	2,9%	2	5,9%	22	64,7%	9	26,5%	141	4,14
4	Orientasi Orang	P16	1	2,9%	1	2,9%	3	8,8%	21	61,8%	8	23,5%	136	4,0
5	Porientasi Tim	P17	0	0%	0	0%	5	14,7%	19	55,9%	10	29,4%	141	4,14
6	Keagresifan	P18	0	0%	1	2,9%	6	17,6%	19	55,9%	8	23,5%	146	4,29
	Total		0,1	0,2%	0,6	2%	3,6	10,8%	20,16	59,3%	9	26,5%	139	4,11

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Tabel menunjukkan tanggapan responden atas variabel budaya organisasi. Dari indikator pertama inovasi dan pengambilan resiko yaitu sebesar 61,8% menjawab setuju dan 26,5% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,14 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa inovasi dan pengambilan resiko sebagian besar berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.

Pada indikator kedua yaitu perhatian terhadap detail sebanyak 55,9% responden menjawab setuju dan 29,4% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,94 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa perhatian terhadap detail turut mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.

Selanjutnya pada indikator ketiga yaitu orientasi hasil sebanyak 64,7% responden menjawab setuju dan 26,5% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,14 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa orientasi hasil turut mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.

Kemudian pada indikator keempat yaitu orientasi orang sebesar 61,8% responden menjawab setuju dan 23,5% dengan nilai tafsir 4,0 (setuju). Dimana hal ini berarti

responden setuju jika dikatakan bahwa orientasi orang dapat meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.

Untuk indikator kelima mengenai orientasi tim pada tabel budaya organisasi menunjukkan bahwa tanggapan responden sebesar 55,9% responden menjawab setuju dan 29,4% Responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,14 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika dikatakan indikator orientasi tim dapat meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.

Hasil indikator terakhir yaitu keagresifan sebanyak 55,9% responden menjawab setuju dan 23,5 responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,29 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan keagresifan turut memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.

Secara keseluruhan variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata 59,3% responden menjawab setuju dan 26,5% mengatakan sangat setuju dengan nilai tafsir 4,15 (setuju). Hal ini dapat dikatakan bahwa responden setuju jika dikatakan budaya organisasi berperan juga dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2

4. Kinerja Karyawan

Selanjutnya penulis sajikan tabel tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan. Tanggapan dari responden dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Nilai	Tafsir
			FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	F(X)	(n=F(x)n)
1	Efektifitas	P19	0	0%	1	2,9%	5	14,7%	18	52,9%	10	29,4%	139	4,08
2	Tanggung Jawab	P20	0	0%	2	2,9%	6	17,6%	19	55,9%	7	20,6%	133	4,08
3	Disiplin	P21	1	2,9%	2	5,9%	4	11,8%	21	61,8%	6	17,6%	130	3,82
4	Inisiatif	P22	0	0%	0	0,0%	6	17,6%	22	64,7%	6	17,6%	136	4,0
	Total		0,1	0,2%	1,25	3,0%	5,25	21,3%	20	58,8%	7,3	21%	134	4

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa indikator pertama dari variabel kinerja karyawan yaitu efektifitas sebesar 52,9% responden menjawab setuju dan 29,4% responden mengatakan sangat setuju dengan angka penafsiran 4,08 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa efektifitas turut mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.

Pada indikator kedua yaitu tanggung jawab, sebanyak 55,9% responden menjawab setuju dan 20,6% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,08 (setuju). Yang artinya responden setuju apabila dikatakan tanggung jawab dinilai dapat menjadi acuan untuk mengukur kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.

Selanjutnya pada indikator ketiga yaitu disiplin mendapatkan jawaban setuju sebesar 61,8% dan 17,6% untuk jawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,82 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa inisiatif dapat dijadikan acuan untuk mengukur kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.

Dalam indikator inisiatif, sebesar 64,7% responden menjawab setuju dan 17,6% responden menjawab sangat setuju dengan nilai tafsir 4,0 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika dikatakan inisiatif dapat dijadikan tolak ukur untuk menilai kinerja karyawan.

Secara keseluruhan untuk variabel kinerja karyawan setelah nilai rata-rata sebesar 58,8% responden mengatakan setuju dan 21,3% mengatakan sangat setuju dengan angka penafsiran 4,00 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika dikatakan seluruh indikator tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.

4.1.6. Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang akan dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kulitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corercted Item-Total Correlation.* Dikatakan valid jika

T_{hitung} > 0,3. Untuk melihat item dalam penelitian ini valid atau tidak dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

NO	INDIKATOR		r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Tindakan tegas	P1	0,557	VALID	Karena r_{hitung} > 0,3
2	Berkreatifitas dan bersikap	P2	0,724	VALID	Karena r_{hitung} > 0,3
		P3	0,491	VALID	Karena r_{hitung} > 0,3
3	Terbuka terhadap kritikan	P4	0,674	VALID	Karena r_{hitung} > 0,3
4	Mendengar pendapat	P5	0,615	VALID	Karena r_{hitung} > 0,3
5	Bijaksana mengambil keputusan	P6	0,817	VALID	Karena r_{hitung} > 0,3

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Dari tabel diatas diatas dapat dilihat bahwa bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada colom *Corercted Item-Total Correlation* dapat dikatakan valid karena hasil perhitungan menggunakan SPSS menunjukkan semua nilai diatas 0,3. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan mengenai variabel gaya kepemimpinan valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya

Tabel 4.7. Hail Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

NO	INDIKATOR		r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Jenjang Karir	P7	0,477	VALID	Karena r_{hitung} > 0,3
2	Bekerja lebih baik dan Prestasi	P8	0,788	VALID	Karena r_{hitung} > 0,3
		P9	0,517	VALID	Karena r_{hitung} > 0,3
3	Mencapai Target	P10	0,652	VALID	Karena r_{hitung} > 0,3
4	Tujuan Perusahaan	P11	0,742	VALID	Karena r_{hitung} > 0,3
5	Ketersediaan Fasilitas	P12	0,734	VALID	Karena r_{hitung} > 0,3

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan data diatas semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corercted Item-Total Correlation* adalah valid karena hasil perhitungan menggunakan SPSS tersebut lebih besar dari 0,3. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel motivasi kerja dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.8. Hail Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

NO	INDIKATOR		r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Inovasi dan pengambilan resiko	P13	0,679	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
2	Perhatian terhadap detail	P14	0,737	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
3	Orientasi hasil	P15	0,727	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
4	Orientasi orang	P16	0,667	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
5	Orientasi tim	P17	0,651	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
6	Keagresifan	P18	0,534	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan data diatas semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corercted Item-Total Correlation* adalah valid karena hasil perhitungan menggunakan SPSS tersebut lebih besar dari 0,3. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua item-item pernyataan dalam indikator variabel motivasi kerja dapat digunakan untuk uji-uji berikutnya.

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO	INDIKATOR		r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Efektifitas	P19	0,679	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
2	Tanggung Jawab	P20	0,737	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
3	Disiplin	P21	0,727	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$
4	Inisiatif	P22	0,667	VALID	Karena $r_{hitung} > 0,3$

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan data diatas semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corercted Item-Total Correlation* adalah valid karena hasil perhitungan menggunakan SPSS tersebut lebih besar dari 0,3. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua item-item pernyataan dalam indikator variabel motivasi kerja dapat digunakan untuk uji-uji berikutnya

2. Uji Reliabilitas

Uji reliliabilitas dilakukan bertujuan untuk melihat sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan untuk digunakan uji berkali-kali. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pernyataan yang dismapaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (reliabel) jika memiliki koefisien keandalan atau *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Dibawah ini penulis sajikan daftar *Cronbach Alpha* untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikatnya atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Gaya Kepemimpinan	0,853	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6
2	Motivasi Kerja	0,843	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6
3	Budaya Organisasi	0,864	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6
4	Kinerja Karyawan	0,765	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

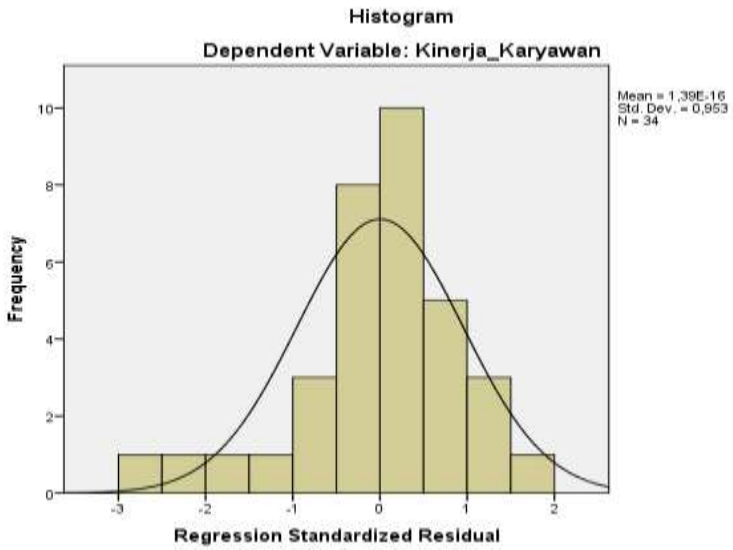
Data di atas menunjukkan bawah semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masingvariabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

4.1.7. Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kulitas data dan hasilnya valid dan layak untuk digunakan uji selanjutnya. Uji selanjutnya yang dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi : (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

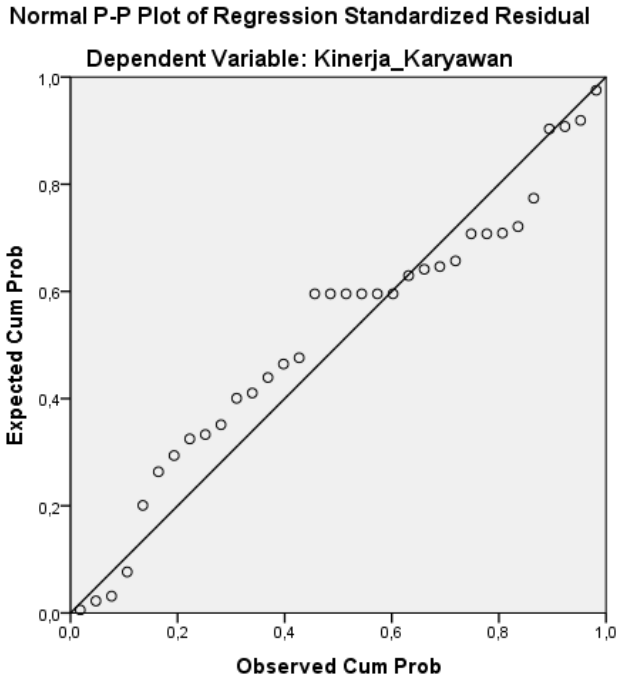
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi. Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Dengan melihat grafik histogram yang membandigkan anatara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dibawah ini disampaikan hasil uji normalitas dengan analisis grafik sebagai berikut :



Gambar 4.3. Hasil Uji Normalitas (Histogram)

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Pada gambar di atas terlihat bahwa data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun kekiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memperediksi kinerja karyawan.



Gambar 4.4. Hasil Uji Normalitas (P-Plot)

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Pada Gambar 4.4 diatas menunjukkan bahwa titik-titik berada didekat garis dan mengikuti garis diagonalnya. Sehingga dapat dikatakan data berkontribusi normal dan model regresi layak digunakan.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi anatara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance > 0,1 atau VIF <10. Dibawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinieritas (*Tolerance* dan VIF)

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Gaya Kepemimpinan	0,373	> 0,1	2,678	<10
Motivasi Kerja	0,376	>0,1	2,658	<10
Budaya Organisasi	0,567	>0,1	1,763	<10

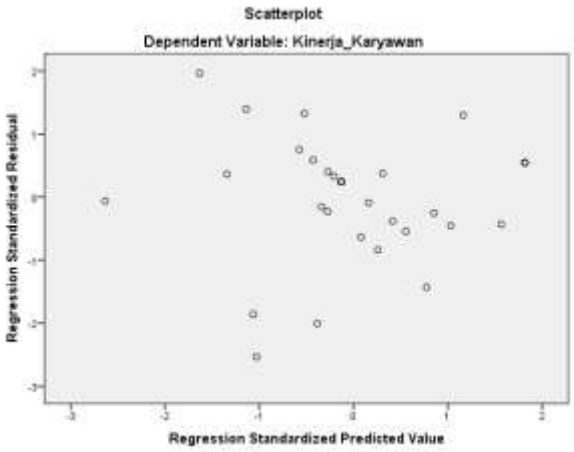
Sumber : Hasil penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa SPSS untuk nilai *tolerance* diatas 0,1 atai nilai VIF nya dibawah 10. Maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi kolerasi antara variabel bebasnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengujiapakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan salah satu cara melihat pola gambar *sccatterplot.* Dibawah ini penulis sajikan hasil uji heteroskedastisitas dengan melihat pola gambar *sccatterplot*

.



Gamabar 4.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (pola scatterplot)

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Pola scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbuh Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksikan kinerja karyawan berdasrkan masukan variabel independennya.

4.1.8. Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilanjutkan ke uji selanjutnya maka langkah selanjutnya adalah uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal ini yang termasuk kedalam uji hipotesis ini anatar lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program For Social Science* (SPSS), didapatkan tabel *Coefficients* seperti terlihat pada tabel 4.12 dibawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 4.12. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
		B	Std. Eror	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,537	2,464		0,624	0,538		
	Gaya_Kepemimpinan	0,128	0,132	0,185	0,969	0,340	0,373	2,678
	Motivasi_Kerja	0,006	0,154	0,007	0,038	0,970	0,376	2,658
	Budaya_ Organisasi	0,453	0,111	0,635	4,096	0,000	0,567	1,763

a. Dependent Variabel : Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Peneliti 2022 (data diolah)

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 1{,}537 + 0{,}128\ X_1 + 0{,}006\ X_2 + 0{,}453\ X_3}$$

Yang berarti bahwa :

a. Konstanta sebesar 1,537 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi dianggapa nol ma variabel kinerja karyawan hanya sebesar 1,537.
b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai sebesar 0,128 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu kestauan sementara variabel motivasi kerja dan budaya organisasi tetap maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,128.
c. Koefisien regresi motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 0,006 yang berarti jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan sementara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tetap maka motivasi kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,006
d. Koefisien regresi variabel budaya organisasi diperoleh nilai sebesar 0,453 yang berarti jika variabel budaya organisasi mngalami kenaikan satu satuan sementara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi diasumsikan tetap maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,453.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas *(independent)* dalam hal ini gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya *(dependent)* adapun hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel anova dibawah ini :

Tabel 4.13. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regresion	107,753	3	35,918	14,461	,000[b]
	Residual	74,512	30	2,484		
	Total	182,265	33			

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahw nilai uji F_{hitung} yang di olah menggunakan SPSS adalah sebesar 14,461. Sementar nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai. Nilai untuk distribusi nilai F adalah 2,920. Dimana nilai F_{hitung} 14,461 lebih besar dari F_{tabel} = 2,920. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantro Pos Cabang Depok 2.

3. Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada tabel Model Summary hasil perhitungan dengan *Statistical Program For Social Science* (SPSS), seperti terlihat di bawah ini.

Tabel 4.14. Koefisien Determinasi

Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Waston
1	,769[a]	,591	,550	1,676	3,064

Sumber :Hasil Peneliti 2022 (Data diolah)

Tabel menunjukkakn nilai Adjusted R Square adalah 0,550 atau 55,0%. Ini berarti variabel independen (bebas) yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi secar bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2 sebesar 55,0% sedangkan sisanya sebesar 45% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji T (Parsial)

Langkah Terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan uji t atau yang lebih dikenal dengan nama uji parsial. Jika uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadapa kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang ada di Kantor Pos Cabang Depok 2.

Hasil uji t peneliti ini dapat dilihat pada tabel coefficients 4.15. yaitu dengan melihat nilai maupun sig nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

Tabel 4.15. Hasil Uji T (Parsial)

VARIABEL	T		Sig		KESIMPULAN
	Thitung	ttabel	HASIL	α = 5%	
Gaya Kepemimpinan	0,969	> 2,042	0,340	> 0,05	Tidak Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja	0,038	> 2,042	0,970	> 0,05	Tidak Berpengaruh Signifikan
Budaya Organisasi	4,096	< 2,042	0,000	< 0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Guna menentukkan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diiterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel}pada signifikan 5% (α = 0,05). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% (α = 0,05) adalah 2,042. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

a. Secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2 karena t_{hitung} (0,969) < t_{tabel} (2,042) serta nilai signifikan di atas 0,05.

b. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2 karena t_{hitung} (0,038) < t_{tabel} (2,042) serta nilai signifikansinya diatas 0,05.

c. Seacara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2 karena t_{hitung} (4,096) > t_{tabel} (2,042) serta nilai nilai signifikannya dibawah 0,05.

5. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standaridized Coefficient Beta* seperti terlihat pada tabel 4.12. di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standaridized Coefficient Beta* paling besar adalah budaya organisasi yaitu sebesar 0,635 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja di Kantor Pos Cabang Depok 2.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemukan kendala di Kantor Pos Cabang Depok 2 khususnya mengenai kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi maka setelah melakukan penelitian tersebut peneliti mulai menemukan jawaban. Dari ketiga variabel bebas *(independent)* terdapat dua variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2 yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan variabel independen lainnya yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemipinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang 2. Hal ini berdasarkan hasil SPSS yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,969 sedangkan niai t_{tabel} nya adalah 2,042. Dimana ini berarti nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau 0,969

< 2,042. Serta nilai signifikannya diatas 0,05 yaitu 0,340. Ini artinya karyawan setuju gaya kepemimpinan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan namun setelah dilakukan survey ternyata gaya kepemimpinan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pimpinan saat ini terbiasa mengajak karyawan untuk memiliki ide kreatif dalam penyelesaian masing-masing akan tetapi di Kantor Pos Cabang Depok 2 terjadi karyawan masih terfokus pada SOP atau aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan variabel motivasi kerja, hasil SPSS menunjukkan nilai t_{hitung} nya adalah 0,038 dimana nilai tersebut lebih kecil dari pada t_{tabel} nya yaitu 2,042. Hal ini membuat variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa bahwa mereka telah memiliki motivasi kerja yang baik. Selanjutnya mengenai variabel budaya organisasi yang memiliki hasil berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Depok 2. Hal ini berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,096 dimana nilai ini lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,042. Hal ini dikarenakan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada Kantor Pos Cabang Depok 2 saat ini cukup efektif sehingga budaya organisasi tersebut menjadi penunjang keberhasilan peningkatan kinerja karyawan.