Jurnal SALMAN
Sosial dan Manajemen

Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen) **ISSN: 2775023X**
url: http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/issue/archive
Vol. 4 No. 1 hal 27 - 36

Anteseden Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Salman Farisi
Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
salmanfarisi@umsu.ac.id

ABSTRAK
Kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.Dalam kasus ini kepemimpinan dan motivasi di Pt. Pos Region I Medan sudah tergolong baik dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Permasalahan penelitian ini adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pt. Pos Region IMedan secara parsial maupun simultan.Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dansimultan.Populasi penelitian ini adalah hanya pegawai Pt. Pos Region I Medan yaitu 59 pegawai. Teknik pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan teknik probability sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. Data yangdikumpulkan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis uji parsial (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) Variabel Motivasi (X2) dan uji simultan (uji F) Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pengaruhkepemipinan terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan; (2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan; (3) Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan.Simpulan penelitian ini adalah ada pengaruh secara parsial dan simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerjapegawai.Saran yang dapat diberikan pegawai harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik serta para pimpinan agar memberikan motivasi yang lebih tinggi kepada pegawai.

Kata kunci: ***Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Pegawai***

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dalam sekala besar maupun skala kecil. Pada organisasi berksala bersar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembanganusaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Suatu instansi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan seseuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapai tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika (Afandi, 2016).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain, Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut. (Sutarto, 2016) menyatakan bahwa

Jurnal SALMAN
Sosial dan Manajemen

Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen) **ISSN: 2775023X**
url: http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/issue/archive
Vol. 4 No. 1 hal 27 - 36

kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapati tujuan tertentu pada situasi tertentu. namun pada kenyataannya terlalu banyak pimpinan yang membentuk dinasti dengan koneksi yang berada diluar sana dikarenakan menggunakan nama perusahaan yang membuat semuanya menjadi lebih mudah, dan para bawahan hanya dapat dipengaruhi oleh kepala bagian dan bukan langsung oleh pimpinannya.

Faktor ke dua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang baik (Sunyoto, 2015). dalam bidang ini masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja atau bahkan tidak hadir sama sekali, yang berdampak adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan seseuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapai tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggarhukum dan tidak bertentangan dengan moral etika (Afandi, 2016)

Kinerja merupakan suatu gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatutujuan atau target tertentu. Kinerja adalah hasil kerja dalam periode tertentu baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Hamid, 2016).

Selain itu pendapat lain tentang kinerja adalah hasil ataupun tingkatan keberhasilan seseorang secara totalitas sepanjang periode tertentu dalam melakukan tugas dibanding dengan bermacam mungkin, semacam standar hasil kerja, sasaran, ataupun target tertentu ataupun kinerja yang sudah ditetapkan terlebih dahulu sudah disepakati bersama (Astuti, R., & Prayogi, 2018).

Menurut (Wibowo, 2010) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, pada kinerja seseorang yang perlu diperhatikan adalah adanya suatu kegiatan yang telah dilaksanakan. Agar hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai sesuai dengan mutu yang diinginkan, waktu yang ditentukan, maka penilaian kinerja pegawai mutlak diperlukan oleh setiap organisasi.

Dari berbagai uraian tentang kinerja pegawai yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok

Jurnal SALMAN
Sosial dan Manajemen

Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen) **ISSN: 2775023X**
url: http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/issue/archive
Vol. 4 No. 1 hal 27 - 36

orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda.Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secaraefektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Ada bermacam-macam pengertian mengenai gaya kepemimpinan menurut para ahli. Namun, pada intinya, (Hasibuan & Bahri, 2018) menjelaskan kepemimpinan adalah perilaku yang ditunjukan seorang pada saat ia mencoba mempengaruhi orang lain. Menurutnya dalam kepemimpinan itu ada tenaga pendukung untuk mendorong energi yang kreatif dalam institusi untuk mencapai tujuan- tujuan yang telah ditetapkan.

kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerjakaryawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi. (Walsa & Ratnasari, 2016)

Motivasi

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahan yang ingin dicapai.

Motivasi adalah keiingan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan tedorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2016).

(Hamzah, 2011) Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku.(Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

(Mangkunegara, 2013) mengatakan bahwa motif merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karuawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

METODE PENELITIAN

Jurnal SALMAN
Sosial dan Manajemen

Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen) **ISSN: 2775023X**
url: http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/issue/archive
Vol. 4 No. 1 hal 27 - 36

Pendekatan penelitian kali ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingindi teliti oleh peneliti. Seperti menurut (Sugiyono, 2017) "Populasi adalah wilayahgeneralisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Pendapat diatas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan popuasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah karyawan PT. POS REGIONAL I MEDAN yang berjumlah 59 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan secara langsung dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaanyang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.kala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas dan reabilitas peneliti menggunkan aplikasi SPSS dengan menggunakan analisa Croncbach Alpha dengan jumlah responden sebanyak 59 orang. Sedangkan teknik Analisi data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik, uji normalitas, dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

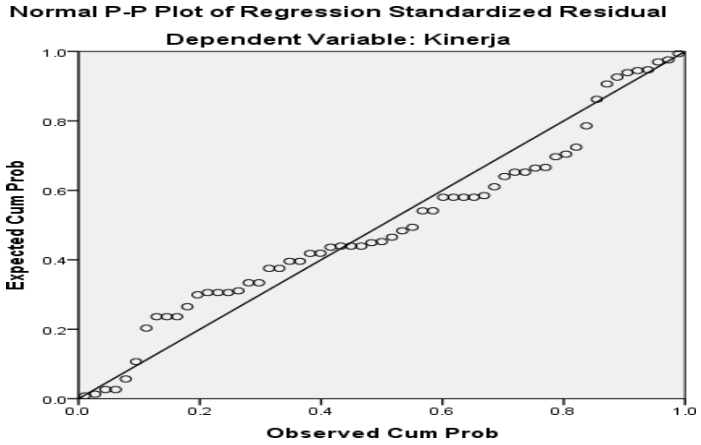
Uji Normalitas

Dalam menentukan apakah model regresi memenuhi asumsi normalitas digunakan 2 cara antara lain sebagai berikut:

P-P Plot Regression

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Gambar 1. Uji Normalitas dari Normal P-P Plot Regression Standardized Residual



Pada gambar 1. hasil dari pengaruh normalitas data menunjukkan bahwa pada grafik normal plot terlihat titik – titik menyebar mendekati garis diagonal . Sehingga dapat disimpulkan bahwa grafik histogramnya atau model regresi berdistribusi normal, sehingga layak untuk dianalisis

Jurnal SALMAN
Sosial dan Manajemen

Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen) **ISSN: 2775023X**
url: http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/issue/archive
Vol. 4 No. 1 hal 27 - 36

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada modal regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (Juliandi, 2015).

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolinearitas
Tabel Coefficients[a]
Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.153	2.370		2.175	.034		
	Gaya_Kepemimpinan	.408	.073	.490	5.570	.000	.600	1.667
	Motivasi	.258	.049	.462	5.250	.000	.600	1.667

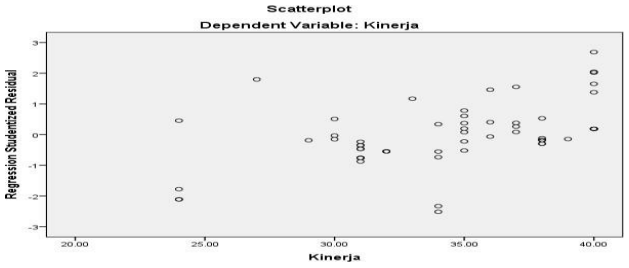
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel independen. Hal ini dapat dilihat dari nilai Tolerance masing-masing variabel independen ≥ 0,1 dengan nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menunjukan bahwa nilai Tolerence variabel Kepemimpinan (X1) dengan nilai VIF (1.709) dan nilai Tolerance (0.585), Motivasi (X2) dengan nilai VIF (1.709) dan nilai Tolerance (0.585), multikolonieritas pada penelitian ini digunkan untuk melihat ada tidaknya gejala multikolonieritas antar variabel independen.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan menggunaan metode informal. Metode informal dalam pengujian heteroskedastisitas yakni metode grafik *Scatterplot.*

Gambar 2.
Hasil Uji Heterokedastisitas



Jurnal SALMAN
Sosial dan Manajemen

Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen) **ISSN: 2775023X**
url: http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/issue/archive
Vol. 4 No. 1 hal 27 - 36

Gambar 2. memperlihatkan bulatan membentuk pola tidak teratur, dimana titik – titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi *heterokedastisitas*.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Tabel Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.206	2.309		2.255	.028		
	Kepemimpinan	.400	.072	.481	5.515	.000	.585	1.709
	Motivasi	.263	.048	.474	5.428	.000	.585	1.709

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4. di atas, maka persamaan regresi linear berganda diformulasikan sebagai berikut :

$Y = \alpha + B1X1 + B2X2 + B3X3 + e$

$Y = 5.206 + 0.400\ X1 + 0.263\ X2 + \varepsilon$

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta ($\beta 0$) = 5.206, ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel Kepemimpinan (X1), dan Motivasi (X2) adalah 0 , maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) akan tetap sebesar 5.206 dengan asumsi variabel lain tetap.

Variabel Kepemimpinan (X_1) 0.400 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepemimpinan dan Motivasi adalah positif artinya jika variabel Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 % maka akan menaikkan Motivasi sebesar 4.00%.

3. Variabel Motivasi (X_2) 0.263 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Motivasi dan kinerja adalah positif artinya jika variabel gaya kepemimpinan mengalamikenaikan sebesar 1 % maka akan menaikkan kinerja sebesar 2.63%.

Uji Parsial

Uji t (Parsial) digunakan untuk menguji variabel-variabel independen secara individu berpengaruh dominan dengan taraf signifikan 5%.

Jurnal SALMAN
Sosial dan Manajemen

Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen) **ISSN: 2775023X**
url: http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/issue/archive
Vol. 4 No. 1 hal 27 - 36

Tabel 5.
Hasil Uji-t
Tabel Coefficients Uji T[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.206	2.309		2.255	.028		
	Kepemimpinan	.400	.072	.481	5.515	.000	.585	1.709
	Motivasi	.263	.048	.474	5.428	.000	.585	1.709

a. Dependent Variable: Kinerja

Variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai thitung (5.515) > ttabel (2.00) dan signifikansi (0.000) < 0,05. Dengan demikian variabel Kepemimpinan berpengaruh positifdan signifikan terhadap Kinerja Pegawai POS. Jika Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya. Variabel Motivasi (X2) mempunyai thitung (5.428) > ttabel (2.00) dan signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian variable Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai POS. Jika Motivasi meningkat maka Kinerja Pegawai POS akan meningkat secara signifikan,demikian sebaliknya.

Uji Simultan

Uji F (Simultan) digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen dengan taraf signifikan 5%.

Tabel 6.
Hasil Uji-F (Simultan)
Tabel ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	871.324	2	435.662	84.158	.000[b]
	Residual	289.896	56	5.177		
	Total	1161.220	58			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

Jurnal SALMAN
Sosial dan Manajemen

Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen) **ISSN: 2775023X**
url: http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/issue/archive
Vol. 4 No. 1 hal 27 - 36

Berdasarkan hasil Tabel 6. diatas dapat diambil kesimpulan f hitung 84.158 dan taraf signifikan 0.000, dalam penelitian ini variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan, dan Motivasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai PT Pos karena f hitung > f tabel (84.158 > 2.53) dan sig 0.000 < 0.05.

Uji Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi (R2) pada dasarnya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas terhadap variasi naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara serempak, dimana $0 \leq R2 \leq 1$.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866[a]	.750	.741	2.27524

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R-Square) pada Tabel 7, diketahui bahwa nilai R Square adalah 0.750 atau 75% persen. Hal ini menunjukan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, dan Motivasi sebesar 75 persen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 25 persen dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian, seperti, , Disiplin Kerja, kompensasi stress kerja atau beban kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai thitung (5.515) >ttabel (2.00) dan signifikansi (0.000) < 0,05. Dengan demikian variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai POS. Jika Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, Menurut (Kurnia & Daulay, 2021) menyatakan Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan individu dantujuan kinerja dapat menjadi menjadi tidak searah. Sudah menjadi tugas seorang pemimpin untuk menciptakan situasi kerja yang baik. maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kinerja memang searah dan saling berkaitan. Dalam hal ini Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan sejalan denganpenelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh (Arianty, 2016), (Astuti & Prayogi, 2018), (Jufrizen & Lubis, 2020), dan (M.T & Putri, 2021).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Variabel Motivasi (X2) mempunyai thitung (5.428) > ttabel (2.00) dan signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian variable Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen) **ISSN: 2775023X**
url: http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/issue/archive
Vol. 4 No. 1 hal 27 - 36

terhadap Kinerja Pegawai POS. Jika Motivasi meningkat maka Kinerja Pegawai POS akan meningkat secara signifikan, Menurut (Kurnia et al., 2019) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi memang berpeengaruh terhadap kinerja atau bahkan lingkungan kerja itu sendiri. hal ini sejalan dengan yang pernah dilakukan peneliti sebelumnya seperti (Hasibuan & Silvya, 2019), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Jufrizen et al., 2020), dan (M.T & Sari, 2021).

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Dengan f hitung 84.158 dan taraf signifikan 0.000, dalam penelitian ini variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan, dan Motivasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai PT Pos karena f hitung > f tabel (84.158 > 2.53)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnyamaka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai "Pengaruh Literasi Keuangan,Pengetahuan Investasi Melalui Minat Investasi sebagai Variabel Intervening Terhadap Keputusan Investasi Mahasiswa" adalah sebagai berikut :

Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pos Region I Medan. Jika Kepemimpinan meningkat maka Kinerja Pegawai POS akan meningkat secara signifikan. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pos Region I Medan. Jika Motivasi meningkat maka Kinerja Pegawai Pos Regional I Medan akan meningkat secara signifikan. Secara simultan baik Kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pos Regional I Medan.

REFERENSI

Afandi, P. (2016). *Concept Dan Indicator Human Resources Managemen For Managemen Research*(Pertama). Deepublish.

Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitash Muhammadiyah Sumatera Utara*, *4*(2), 80–91.

Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management And Business (NCMAB) 2018*, 490–502. Https://Doi.Org/Http://Hdl.Handle.Net/11617/9980

Bahrum, S., & Sinaga, I. W. (2015). Kinerja Pegawai(Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun) Batam State Polytechnics Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam Parkway Street , Batam Center , Batam 29461 , In. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, *3*(2), 135–141.

Hamid, D. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional DAN Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Tetap PG Kebon Agung Malang. *Jurnal Manajemen &Kewirausahaan*, *38*(2), 79–88.

Hamzah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, *2*(1), 134–147.

Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational

Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen) **ISSN: 2775023X**
url: http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/issue/archive
Vol. 4 No. 1 hal 27 - 36

Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, *4*(2), 145–165. Https://Doi.Org/10.24034/J25485024.Y2020.V4.I2.4159

Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 41–59. Https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V3i1.4874

Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation Of Incentive And Career Development Of Performance With Motivation As An Intervening Variable. *Proceedings Of AICS-Social Sciences*, 441–446.

Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). *Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan*. *1*(1), 365–372.

Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). *Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. *2*(1), 301–306.

Lesmana, M.T, & Sari, P. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan.

Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Kedua). PT. Remaja Rosdakarya.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 129–147. Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V2i1.3650

Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*(Ketiga). Alfabeta.

Sunyoto, D. (2015a). *Penelitian Sumber Daya Manusia*(P. B. SERU (Ed.); Ketiga).

Sunyoto, D. (2015b). *Penelitian Sumber Daya Manusia*(Ketiga). P.B. Seru.

Sutarto. (2016). *Dasar Dasar Kepemiminan Administrasi*(Kedelapan). Gadjah Mada University Press.

Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, *13*(1), 97–111.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*(Kelima). Raja Grafindo Persada.

Yuliawan, E. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, *1*(2), 69–78