

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi ini strategi, wawasan dan taktik jitu dapat menjadi celah generasi untuk mendongkrak produktifitas kinerja karyawan di perusahaan maupun organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang diperlukan adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan perusahaan yang memberikan suatu pencapaian target dalam menghadapi tantangan. Target yang dicapai merupakan mampu melaksanakan tugas dan kerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan dalam usaha mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi individu dan kelompok untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis cukup penting bagi perusahaan yang dimana merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Demikian juga pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang dapat mengedepankan kepentingan umum dibanding dengan kepentingan pribadi.

Sebagai penggerak dalam perusahaan pemimpin adalah salah satu pemegang kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebagaimana dapat mempengaruhi orang dan unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Maka dari itu kegagalan dan kesuksesan suatu perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan yang dibangun dalam perusahaan tersebut. Begitu pula dalam hal pengendalian sumber daya manusia di dalam perusahaan, seorang pemimpin juga diharapkan mampu untuk memfasilitasi pengembangan individu untuk merealisasikan potensi dirinya.

Kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Pos Indonesia antara lain menciptakan kebersamaan dalam bekerja secara individu maupun kelompok serta berdisiplin tinggi. Adapun rutinitas yang dilakukan secara rinci di dalam PT. Pos Indonesia Medan yaitu setiap pagi karyawan melakukan absen manual pada pukul 07:00 WIB dan mulai mengantar dari pukul

10:00 WIB sampai semua kiriman berhasil antar, dimana dengan semua kiriman yang berhasil antar dapat meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien bagi perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja atau hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mengerjakan dan mencapai tujuan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini tidak terlepas dari sumber daya manusia yang memiliki niat, perasaan, logika, tenaga dan kreatifitas yang dibutuhkan perusahaan. Karyawan yang memungkinkan memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang memiliki sikap professional, memiliki sikap perjuangan, pengabdian, dan disiplin, namun pada kenyataannya kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Medan 20900 mengalami peningkatan keluhan dari konsumen. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1.

**Table 1.1**  
**Keluhan Konsumen PT. Pos Indonesia Medan 20900**  
**Periode 2016 – 2018**

NO	BLN/ THN	2016	2017	2018
1	JAN	216	119	627
2	FEB	229	123	597
3	MAR	246	130	395
4	APR	298	124	575
5	MEI	324	173	337
6	JUN	177	166	231
7	JUL	123	274	244
8	AGUS	200	240	374
9	SEPT	125	225	357
10	OKT	135	261	309
11	NOV	149	276	437
12	DES	138	447	439
<b>JUMLAH</b>		<b>2.360</b>	<b>2.558</b>	<b>4.922</b>

Sumber :  
PT. Pos  
Indonesia  
Medan  
(2019)

Berdasarkan tabel di atas, bahwa pelayanan kinerja karyawan pengantar mendapatkan keluhan dari tahun 2016 sampai 2018 meningkat, hal ini menunjukkan ketidakpuasan konsumen belum terpenuhi. Meningkatnya jumlah keluhan konsumen akan berdampak tidak baik terhadap keberlangsungan produk layanan, mengakibatkan konsumen pindah ke perusahaan lain. Hal ini dari kinerja karyawan merupakan tanggung jawab serta produktivitas yang dihadapi kinerja pengantar (*Delivery*) belum dilakukan secara optimal. PT. Pos Indonesia Medan mempunyai rentang kendali yang luas dan akibatnya kinerja karyawan tidak terlalu baik sebab seorang

manejer tidak memiliki banyak waktu untuk mengarahkan karyawan yang jumlahnya banyak. Terutama bagian pengantar karena memiliki jumlah pekerja yang besar yang hanya dipimpin oleh satu orang manejer.

PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Medan 20900 merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berusaha memosisikan perusahaan menjadi yang terdepan di bidangnya dengan mengoptimalkan jejaring bisnis dan infrastruktur terluas dan terpadu. Namun infrastruktur saja tentunya tidak cukup untuk menjaga perusahaan tetap kompetitif diantara banyaknya para pesaing. Kedisiplinan menjadi faktor utama yang mempengaruhi suatu kerja karyawan pengantar di instansi tersebut. Seperti halnya mengenai kedisiplinan dalam ketepatan dalam kehadiran kerja. PT Pos Indonesia (Persero) Medan 20900 yang membawai 64 karyawan pengantar mewakili 4 (empat) pool antar. Dimana masih banyak karyawan pengantar yang kurang memperhatikan ketepatan waktu dalam mengerjakan tugasnya. PT Pos Indonesia Medan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan melihat dan menganalisis kinerja karyawan secara baik.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul.

## **“ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PENGANTAR PT. POS INDONESIA (PERSERO) MEDAN 20900”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah tentang kepemimpinan. Dari masalah dapat diperoleh rumusan peneliti yakni, Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pengantar pada PT. Pos Indonesia Medan 20900?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan umum dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pengantar pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan 20900.

## **1.4 Manfaat penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia.
2. Bagi PT.Pos Indonesia Medan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan memberikan informasi tambahan serta menjadi bahan pertimbangan dan pihak yang berkepentingan dalam perusahaan untuk menetapkan kebijakan bagi perusahaan tentang kepemimpinan yang mempunyaipengaruh terhadap kinerja karyawan dalam upaya mencapai efektivitas, efisien dan tujuan kelangsungan perusahaan.
3. Bagi pembaca, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pengantar PT. Pos Indonesia Medan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kepemimpinan**

##### **2.1.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan harus mempunyai perhatian tinggi, baik atas penyelesaian tugas maupun atas hubungan manusiawi akan lebih efektif memimpin, apalagi jika ia berlaku sebagai orang yang dapat menolong bawahannya ketika berada dalam kesulitan. Pemimpin yang bijaksana, penuh cinta, dan ketulusan mampu menciptakan komunikasi yang lebih terbuka, komunikasi dua arah yang akan menghasilkan pemahaman bersama yang lebih baik. Dalam kenyataan perilaku organisasi sangat dipengaruhi oleh para pemimpin di sebuah organisasi.

Menurut Fahmi (2017:15), **“Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”**. Sedangkan menurut Terry dalam Irham Fahmi (2017:15) **“Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives”**. (Kepemimpinan adalah kegiatan yang mempengaruhi orang-orang untuk rela berusaha mencapai tujuan bersama).

Hal senada yang diungkapkan Swanburg dalam Herlambang (2014:96), **“kepemimpinan adalah suatu proses aktivitas untuk mempengaruhi dan mengorganisir orang lain atau kelompok dalam upaya penyusunan dan pencapaian tujuan organisasi”**.

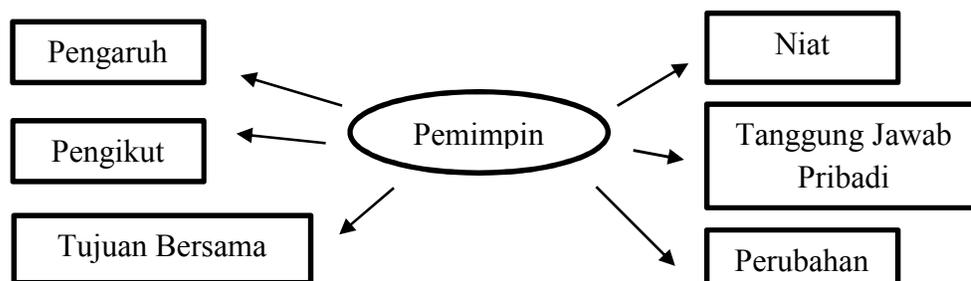
Menurut Jurnal Administrasi Bisnis Oleh Fikri D. Fadude, dkk (2019:32), **“Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang perilaku orang lain atau kelompok di dalam suatu perusahaan yang merupakan sinergi dalam rangka mencapai tujuannya”**.

Dari pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu tindakan dalam bentuk mempengaruhi orang lain untuk mau dan mampu bertindak, proses komunikasi untuk pengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok kearah pencapaian tujuan organisasi dalam suatu seni dan situasi tertentu, dan suatu proses agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Melihat fakta rill yang terjadi melibatkan hubungan yang mendalam, seperti yang dikemukakan Safaria (2018:4), **“Bahwa kunci keberhasilan kepemimpinan akan ditentukan oleh unsur-unsur pokok antara lain, pengaruh, pengikut, tujuan bersama, niat, tanggung jawab pribadi, dan perubahan. Dengan demikian, unsur-unsur yang terdapat harus dikombinasikan untuk mencapai keberhasilan kepemimpinan dan proses yang saling mempengaruhi.**

**Gambar 2.1**

**Unsur-unsur Pokok dalam Kepemimpinan**



**Sumber: Triantoro Safaria (2018:4)**

Dalam gambar di atas, pemimpin yang efektif dan bawahan yang efektif merupakan manusia yang sama, tetapi memiliki peran yang berbeda pada waktu yang berbeda. Idealnya, kepemimpinan dimiliki dan diperankan baik oleh pemimpin dan bawahan yang secara individual terlibat aktif dan bertanggung jawab atas tugasnya.

**2.1.2. Pendekatan Karakteristik Kepemimpinan**

Penelitian terbaru tentang pendekatan sifat ini menghasilkan karakteristik baru yang dianggap mampu mendorong pemimpin menjadi seorang pemimpin yang efektif, seperti sifat keterampilan, administratif, kemandirian, dan sikap agresif dalam persaingan. Menurut Stogdill dalam Safaria (2018:41) **sifat-sifat tertentu efektif di dalam situasi tertentu, dan ada pula sifat-sifat tertentu yang berkembang akibat pengaruh situasi organisasi.** Artinya, walaupun sifat-sifat tertentu penting untuk dimiliki oleh seorang pemimpin, namun sifat-sifat itu sendiri tidak bisa mendorong seorang pemimpin sukses dalam mengelola organisasi, sebab masih ada faktor-faktor lain yang turut mendorong kesuksesan seorang pemimpin.

Sifat penting yang dimiliki seorang pemimpin menurut Daft dalam Safaria (2018: 41-42)

1. Kepercayaan Diri
2. Motivasi
3. Kejujuran dan Integritas

Kepercayaan diri adalah berhubungan dengan keyakinan diri pemimpin akan pertimbangannya, keputusannya, ide-idenya, dan kemampuannya sendiri.

Motivasi adalah memunculkan ambisi dan inisiatif untuk secara terus-menerus mencapai tujuan tertinggi dan hasil yang terbaik.

Kejujuran berhubungan dengan keyakinan bahwa pemimpin bisa dipercaya, bisa dipegang janjinya, dan pemimpin tidak suka memainkan peran palsu dimana kejujuran akan membangun integritas dari seorang pemimpin, sedangkan integritas berarti apa saja yang dikatakan pemimpin, pasti selalu dilaksanakannya.

### **2.1.3 Teori-teori Kepemimpinan**

Menurut Herlambang (2014:97) menjelaskan pendekatan ini bahwa teori kepemimpinan dibagi atas tiga aspek dibawah ini:

#### **1. Teori orang besar atau teori bakat.**

Teori klasik dari kepemimpinan. Disini disebutkan bahwa seorang pemimpin dilahirkan, artinya bakat-bakat tertentu yang diperlukan seseorang untuk menjadi pemimpin diperolehnya sejak lahir.

#### **2. Teori Situasi**

Teori ini muncul sebagai pengamatan, dimana seseorang sekalipun bukan keturunan pemimpin, ternyata dapat pula menjadi pemimpin yang baik. Hasil pengamatan tersebut menyimpulkan bahwa orang biasa yang jadi pemimpin tersebut adalah karena adanya situasi yang menguntungkan dirinya, sehingga memiliki kesempatan untuk muncul sebagai pemimpin.

#### **3. Teori Ekologi**

Seseorang memang dapat dibentuk untuk menjadi pemimpin yang baik, maka ada bakat-bakat tertentu yang terdapat pada diri seseorang yang diperoleh dari alam.

Adapun beberapa teori *leadership* Menurut Lensuifii (2010:114), yaitu:

##### **1. *Situational Approach* (Pendekatan Situasional)**

Manajemen yang berdasarkan situasi. Apabila kondisinya baik, maka seseorang akan melakukan tindakan A, tetapi apabila situasinya tidak kondusif, ia akan melakukan tindakan B.

##### **2. *Contingency Theory* (Teori Kontgensi)**

Menempatkan pemimpin pada pola kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang ada dan memperluas pemahaman kita tentang kepemimpinan, dimana ada pengaruh situasi terhadap pemimpin serta memberikan prediksi dan informasi mengenai gaya kepemimpinan yang cocok atau efektif dalam konteks tertentu.

##### **3. *Path-Goal Theory* (Teori Sarana-Tujuan)**

Teori ini yang menjelaskan bagaimana pemimpin memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

##### **4. *Leader-member Exchange Theory* (Teori Pertukaran Pemimpin-Pengikut)**

Teori ini menjelaskan bahwa apa yang dimiliki oleh pemimpin dan pengikut dipertukarkan sebagai hal yang saling menguntungkan.

##### **5. *Team Leadership Theory* (Teori Kepemimpinan Tim)**

Kepemimpinan Tim adalah sebuah proses yang memiliki kemauan dan kemampuan yang berbeda-beda, bergantung antara satu dan lainnya, memiliki satu tujuan yang sama, dan saling mengkoordinasikan aktivitas untuk meraih tujuan.

#### **2.1.4 Indikator Kepemimpinan**

Menurut R.Terry dalam Fahmi (2017:20) ada beberapa indikator dalam memahami tentang kepemimpinan, yaitu:

##### **1. Stabilitas Emosi**

Stabilitas Emosi merupakan reaksi individu, baik secara emosi maupun fisik, dapat diprediksi dan tidak mengejutkan. Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.

##### **2. Hubungan Manusia**

Mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia. Proses interaksi yang dilakukan manusia berupa komunikasi persuasif yang melibatkan psikologi, perasaan, dan pikiran manusia.

##### **3. Motivasi Pribadi**

Keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, memiliki komitmen yang tinggi, bertanggung jawab, bijaksana, bisa diandalkan dengan baik dan dapat memotivasi diri sendiri.

##### **4. Kemampuan Komunikasi**

Mempunyai kecakapan berkomunikasi untuk mengarahkan karyawan terus maju dan berkembang serta mampu mengkomunikasikan pikiran, ide, perasaan dan keinginan.

## **2.2 Kinerja**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja individu, tim, atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Peran seorang manajer di dalam memimpin bawahannya sangat mempengaruhi kinerja karyawan mencapai tujuan. Menurut Wibowo (2016:7), **“Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”**.

Menurut jurnal Fajrin & Susilo (2018:118), **“Kinerja karyawan adalah salah satu dimensi untuk mengukur, mengevaluasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dimana kinerja merupakan suatu prestasi atas pencapaian kerja,”**

Menurut Bernardin & Russel dalam Riani (2011:98), **“Kinerja adalah catatan yang dihalikan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu”**.

Menurut Colquitt dkk dalam Wibowo (2016:2), **“Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi.”**

Menurut jurnal Suprihati (2014:95), **“Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, *fleksibilitas*, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi”**.

Dari pendapat ahli, dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu potensi yang harus dimiliki setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

### **2.2.2 Upaya Peningkatan Kinerja**

Menurut Jurnal Mandasari dikutip dari Ruky (2010:6), **“Kinerja merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan”**.

Seperti diketahui tujuan organisasi hanya dapat dicapai, karena organisasi tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat di dalamnya. Terdapat beberapa cara untuk peningkatan kinerja pegawai. Menurut Stoner dikutip dari Edy Satrio (2010:184) mengemukakan adanya empat cara yaitu:

#### **1. Diskriminasi**

Seorang manajer harus dapat membedakan seorang objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka.

## **2. Pengharapan**

Dengan memperhatikan bidang yang diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sesederhana rupa sehingga pengharapan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

## **3. Pengembangan**

Bagi mereka yang bekerja di bawah standart, skema untuk mereka adalah mengikuti program latihan dan pengembangan sedangkan yang di atas standart, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.

## **4. Komunikasi**

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya.

### **2.2.3 Indikator Kinerja**

Menurut teori sumber daya manusia, kinerja merupakan hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Menurut Jurnal Nurhayati dan Darwansyah (2013:3), **“Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.”** Adapun Menurut Wibowo (2016:86) ada beberapa indikator dalam memahami tentang kinerja yaitu :

#### **1. Standar**

Standar mempunyai arti penting sebab memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan yang telah disepakati dan ditentukan bersama antara atasan dan bawahan dimana kita tahu bahwa kita sukses atau gagal.

#### **2. Kompetensi**

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja dimana kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

### **3. Sarana**

Sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

### **4. Motif**

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, dan menetapkan tujuan menantang.

### **5. Umpan Balik**

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terikat. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan, dimana umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaan dari penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berikut hasil penelitian terdahulu yang disajikan pada Tabel 2.1

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Sinta Febrina Tarigan (2010)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan.	Bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Tbk Medan sebesar 35 %
Robinson H Silalahi (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Efektif Terhadap Peningkatan Kinerja karyawan Pada PT Kimia Farma Tbk.	Berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel mendapatkan Eksekutif, developer, otokratis yang baik dan birokrat berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Tbk Plant Medan.
Hasman Haryani Tri Puteri (2011)	Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Bank Sumut Kantor Pusat Medan.	Bahwa variabel kepemimpinan situasional (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan artinya semakin baik kepemimpinan situasional, maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Koefisien determinan dari hasil analisis sebesar 47,2 % sedangkan sisanya sebesar 52,8 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar kontribusi penelitian ini.

Sumber: Jurnal Publikasi (Diolah Peneliti, 2019)

## 2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menjelaskan secara teroris pertautan antar variabel yang akan diteliti yaitu Kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja pengantar sebagai variabel dependen.

**“Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”, Fahmi (2017:15).**

**“Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas seperti hasil standart kerja target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepekat”, Riani (2011:97)**

Dari defenisi di atas, dapat diketahui kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja pengantar dalam perusahaan. Berdasarkan penjelasan maka kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.2**

### **Kerangka Berpikir**



Keterangan : X = Variabel Bebas

Y = Variabel Terikat

## 2.5 Hipotesis

Menurut Arikunto (2010:55), **“Hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi problematika yang diajukan dalam penelitiannya, ”.** Dikatakan dugaan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah: **“Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pengantar PT. Pos Indonesia (Persero) Medan 20900”**

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif, yaitu penelitian menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner dalam pengumpulan data. Dimana desain yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik inferensial terdapat statistik parametrik yang digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel. Kedua metode tersebut dapat digunakan untuk mengolah data dan menganalisis data sampel.

### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Dalam menyusun penelitian ini dilakukan di Sentra Pengolahan Pos, PT. Pos Indonesia (Persero) Medan 20900 yang berlokasi di Jalan Pos. No 1 Medan Kesawan, Kota Medan, Sumatera Utara. Dalam penulisan skripsi ini, bahwa objek penelitian yang difokuskan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pengantar.

### **3.3 Penentuan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 49 karyawan pengantar PT. Pos Indonesia (Persero) Medan 20900.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:81) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Misalnya karena ada keterbatasan materi, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah jumlah atau besarnya sampel dengan atau

besarnya jumlah populasi. Dalam penelitian ini peneliti mengambil 49 orang karyawan pengantar di PT Pos Indonesia (Pesero) Medan 20900.

### 3.4 Metode Pengambilan Data

1. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan petunjuk melakukan wawancara langsung kepada karyawan Kantor Pos Indonesia Medan 20900.

2. Kuisioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden di Kantor Pos Indonesia Medan 20900.

3. Studi Pustaka

Dilakukan dengan petunjuk mengumpulkan dan mempelajari data-data yang diperoleh dari berbagai macam buku, jurnal dan informasi internet.

### 3.5 Jenis Data Penelitian

Data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan yang menunjukkan fakta.

1. Data Primer

Menurut Suliyanto (2009:131) **“Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama.”**

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder

umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

### 3.6 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan studi pustaka.

#### 1. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab berdasarkan pengalaman karyawan tersebut. Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden atau karyawan.

#### 2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mengkaji, serta mempelajari buku-buku, dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### 3.7 Definisi Operasional

Pada table 3.1 menunjukkan defenisi operasional kepemimpinan (X) dan kinerja pengantar (Y).

**Table 3.1**  
**Defenisi Operasional**

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
----------	-------------------	-----------	-------

Kepemimpinan (X)	Suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.	a. Stabilitas emosi b. Hubungan manusia c. Motivasi pribadi d. Kemampuan komunikasi	Likert
Kinerja (Y)	Hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas seperti hasil standart kerja target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepekati.	a. Standar b. Kompetensi c. Sarana d. Motif e. Umpan Balik	Likert

Sumber : Diolah oleh penulis

### 3.8 Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2017:92), Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:93), Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Analisis kuantitatif ini akan dilakukan dengan memberi lima (5) alternatif jawaban kepada responden seperti tabel berikut:

**Table 3.2**  
**Instrument Skala Likert**

NO	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5

2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

### 3.9 Uji Validitas dan Realibilitas

#### 3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pernyataan atau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan atau pertanyaan dengan total skor variabel.

Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik berikut ini:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka variabel tersebut valid.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid.
- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , namun bertanda negatif maka  $H_0$  akan tetap ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### 3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk mengukur antara jawaban dengan pertanyaan dapat dilakukan dengan syarat berikut ini:

- Jika nilai  $\alpha >$  atau  $= r_{tabel}$  maka instrumen penelitian dikatakan reliabel.
- Jika nilai  $\alpha < r_{tabel}$  maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel.

### **3.10 Metode Asumsi Klasik**

#### **3.10.1 Uji Normalitas**

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan simetris tidaknya distribusi data. Uji normalitas akan dideteksi melalui analisa grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **3.10.2 Uji Heterokedastisitas**

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara grup tersebut yang disebut homoskedastisitas, sedangkan heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glesjer dengan pengambilan keputusan.

### **3.11 Teknik Analisi Data**

#### **3.11.1 Analisi Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain. Penganalisan data dengan cara menyusun data, mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau *generalisasi*.

#### **3.11.2 Analisi Regresi Linear Sederhana**

Regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dimana untuk mengetahui arah hubungan antara variabel

independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif. Rumus regresi sederhana sebagai berikut;

$$Y = a + bX$$

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Y = Variabel Kinerja (Y)

X = Variabel Kepemimpinan (X)

### **3.12 Pengujian Hipotesis**

#### **3.12.1 Uji Parsial (*t-test*)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen secara individual atau parsial menerangkan variabel dependen. Uji t digunakan dengan tingkat pengujian pada tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan atau  $df = (n-k)$ . Penulis membandingkan t hitung dengan t tabel untuk mengetahui hasil pengujian. Berikut beberapa ketentuan:

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

2.  $H_0 : \beta_1 \neq 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

#### **3.12.2 Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi biasanya digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan atau menerangkan variabel dependen dengan  $0 < R^2 < 1$ . Apabila nilai dari  $R^2$  semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen akan semakin terbatas, dan jika nilai  $R^2$  semakin besar mendekati 1 maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen akan semakin baik.