

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO)  
KANTOR POS PUSAT PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**Nama : Kevin Haminsyah**

**NIM : 212017247**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO)  
KANTOR POS PUSAT PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**SKRIPSI**

**Nama : Kevin Haminsyah**

**NIM : 212017247**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kevin Haminsyah  
NIM : 212017247  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos  
Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, September 2021



Kevin Haminsyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang.**

Nama : Kevin Haminsyah  
Nim : 212017247  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal

Pembimbing I,



**DR. Mahtuhah Nurrahmi, Hj S.E., M.Si**  
NIDN: 0216057001

Pembimbing II,



**Sudarta, S.E., MM**  
NIDN: 0203026701

Mengetahui  
Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



**DR. Zaleha Trihandayani. SE., M.Si**  
NIDN: 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto :**

**“Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyeruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung”**

**(QS. Al-Imran:104)**

**“Bila kamu tidak tahan penatnya belajar, maka kamu akan menanggung perihnya kebodohan”**

**(Penulis)**

**Kupersembahkan Skripsi ini Kepada :**

- ❖ Ayah Ku Tercinta Hamizartono dan Ibu Ku Tercinta Leni Mulyani**
- ❖ Adik ku yang saya sayangi Chaysha dan Keiko Tri Haminsyah**
- ❖ Keluarga Besarku terutama tante Lisna yang telah men support dan banyak membantu selama ini.**
- ❖ Pembimbing Skripsi Ibu Dr. Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si dan Bapak Sudarta, S.E.,MM**
- ❖ Keluarga Besar Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah**
- ❖ Sahabat-Sahabat Ku Anak Kepompong Yang Telah Banyak Membantuku**
- ❖ Sahabat-Sahabat saya di luar sana yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.**

## PRAKATA



*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.*

Alhamdulillahrabbi'l'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang”**. dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Ayahanda ku (Hamizartono) dan Ibunda ku (Leni Mulyani) yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang paling baik didunia serta keluarga besar yang selalu mendukung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa

pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra.S.Pd.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan selaku dosen pembimbing lapangan (20). KKN. A-55
5. Ibu Dr. Hj, Mahtuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si dan Bapak Sudarta, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Terima Kasih untuk pembimbing Akademik Bapak Ahmad Adi Arifai. S.E.,MM
8. Ibuk Dr, Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si, Ibuk Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Gumar Herudiansyah, S.E.,MM, selaku Dosen Penguji dalam ujian kompresif yang telah banyak memberikan masukan kepada saya.

9. Keluarga besar PK IMM FEB terutama Immawan angkatan 2017. Agung, Ahmad, Rahmad, Suroso, Agum, Andriansyah, Fadli Muhako
10. Keluarga Besar PC IMM UMPalembang.
11. Terima Kasih untuk sahabat terbaik saya dari Groub Kepompong yang selama ini mensupport selama kuliah ini untuk Novalio, Inak, Tria, Eka, Tiwik, Tamik, Mutia dan Ahmad
12. Terima Kasih untuk Manajemen G
13. Terima Kasih juga kepada teman-teman Kuliah yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot  
Wassalamu 'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, September 2021



Kevin Haminsyah

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Judul .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pengesahan Skripsi .....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Motto Dan Persembahan .....</b>	<b>iv</b>
<b>Halaman Prakarta .....</b>	<b>v</b>
<b>Halaman Daftar Isi .....</b>	<b>vii</b>
<b>Halaman Daftar Tabel.....</b>	<b>xi</b>
<b>Halaman Daftar Gambar .....</b>	<b>xii</b>
<b>Halaman Daftar Lampiran .....</b>	<b>x</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>xiii</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	24
C. Kerangka Pemikiran.....	28

D. Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	31
C. Operasional Variabel.....	31
D. Populasi Dan Sampling .....	32
E. Data Yang Diperlukan.....	34
F. Metode Pengumpulan Data .....	35
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	36
 <b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	45
1. Gambaran Umum PT. Pos Pusat Palembang .....	45
a. Visi dan Misi.....	46
2. Uji Instrumen Penelitian.....	47
a. Uji Validitas .....	47
b. Uji Reliabilitas .....	50
3. Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	51
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	52
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja .....	53
4. Gambaran Umum Jawaban Responden .....	55
a. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	55

b. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	58
c. Variabel Kinerja (Y) .....	61
5. Teknik Analisis .....	65
a. Analisis Regresi Linier Berganda .....	65
b. Uji F .....	66
c. Uji t .....	67
d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	69
B. Pembahasan hasil penelitian.....	69
1. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Palembang .....	69
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Pusat Palembang .....	75
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Palembang .....	78

## **BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	81
B. Saran .....	82

## **DAFTAR PUSTAKA ..... 83**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data Pengaduan & informasi PT. Pos Palembang .....	4
Tabel III.1	Operasional Variabel .....	31
Tabel III.2	Jumlah Karyawan PT. Pos Palembang .....	32
Tabel III.3	Populasi dan Sampel Karyawan Berdasarkan Bidang Pekerjaan PT. Pos Palembang .....	33
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	48
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	49
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	50
Tabel IV.4	Hasil Uji Reliabilitas .....	51
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	53
Tabel IV.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja .....	54
Tabel IV.8	Variabel Kepemimpinan .....	55
Tabel IV. 9	Variabel Disiplin Kerja .....	58
Tabel IV.10	Variabel Kinerja Karyawan.....	61
Tabel IV.11	Analisis Regresi Linear Berganda .....	65
Tabel IV.12	Hasil Uji F .....	66
Tabel IV.13	Hasil Uji t ( Parsial) .....	67
Tabel IV.14	Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Model Kerangka Pemikiran .....	29
-------------	--------------------------------	----

## ABSTRAK

### **Kevin Haminsyah/212017247/2021/Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia**

Rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah adakah Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuisisioner. Populasi penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang adalah 133 karyawan. Jumlah sampel yang terpilih sebanyak 57 karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif di kuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan tingkat signifikan 10%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda  $Y = 0,654 + 0,241 X_1 + 0,432 X_2$ . Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $F_{hitung} (18,529) \geq F_{tabel} (2,40)$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < sig \alpha = 0,1$ . Secara parsial diketahui Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (2,172) \geq t_{tabel} (1,673)$ , dengan signifikan  $t 0,034 < sig \alpha = 0,1$ . Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung} (3,569) \geq t_{tabel} (1,673)$ , dengan tingkat signifikan  $t 0,001 < sig \alpha = 0,1$ . Uji koefisien determinasi 0,385 (38,5%) variabel kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja. Sedangkan (61,5%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

**Kata kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## *Abstract*

**Kevin Haminsyah / 212017247 / 2021 / The Effects of Leadership and Work Discipline on Employee Performance of PT. Pos Indonesia (Persero) Central Post Office Palembang / Human Resource Management.**

The formulation of the problem in this study was to find out whether there was any effects of leadership and work discipline on employee performance of PT. Pos Indonesia (Persero) Central Post Office Palembang. This study aimed to determine the effect of leadership and work discipline on employee performance of PT. Pos Indonesia (Persero) Central Post Office Palembang. The type of research was associative. The data collection technique in the study was a questionnaire. The research population of PT. Pos Indonesia (Persero) Central Post Office Palembang was 133 employees. The number of samples selected was 57 employees. The data analysis in this research was quantitative qualitative. The analysis technique in this research was multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination ( $R^2$ ) with a significant level of 10%. The results showed that the effects of leadership and work discipline on employee performance. This was evidenced by the results of multiple linear regression  $Y = 0,654 + 0,241 X_1 + 0,432 X_2$ . Simultaneously it showed the positive and significant effects of leadership and work discipline on employee performance with the value of  $F_{count} (18.529) \geq F_{table} (2.40)$  with a significant level of  $0.000 < sig \alpha = 0.1$ . Partially it known that leadership gave an effect on employee performance with the value of  $t_{count} (2.172) \geq t_{table} (1.673)$ , with significant  $t 0.034 < sig \alpha = 0.1$ . Work discipline had a significant effect on employee performance with a value of  $t_{count} (3.569) \geq t_{table} (1.673)$ , with a significant level of  $t 0.001 < sig \alpha = 0.1$ . The coefficient of determination test of 0.385 (38.5%) variables of leadership and work discipline could explain on performance. Meanwhile (61.5%) was influenced by other factors outside the research.

**Keywords: Leadership, work discipline, and employee performance.**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling mempunyai dan memiliki dalam hal satu sama lain yang saling berinteraksi. Menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki tugas, pokok dan fungsi masing-masing, yang sebagai suatu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya. Dalam organisasi ada beberapa segmen lingkungan, yaitu culture budaya dan teknologi, pada tahap teknologi kini menjadi kebutuhan dalam kehidupan kita sehari-hari termasuk dalam halnya operasional perusahaan karena teknologi menjadikan sebab acuan dalam kemajuan atau mundurnya suatu perusahaan seperti penggunaan aplikasi, alat dan sarana yang ada, karena itu peran penting teknologi bagi perkembangan perusahaan yang sangat dibutuhkan. Teknologi sudah menjadi sebuah sejarah tersendiri semenjak organisasi tersebut lahir

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah karyawan yang merupakan aset penting dalam suatu perusahaan. Karyawan sebagai perencana, pelaksana bahkan pengendali yang selalu berperan aktif di dalam mewujudkan tujuan perusahaan di tempat bekerja. Suatu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik karyawan karena keberadaannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Sumber daya manusia perlu dikembangkan dan dijaga

kualitasnya dengan pengelolaan yang baik dan profesional agar seluruh fungsi - fungsi manajemen sumber daya manusia bisa berhasil sehingga semua yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan bisa tercapai dengan optimal perusahaan tetap terus berkembang sesuai dengan tuntunan era globalisasi. Ada beberapa cara untuk menjaga keberadaan sumber daya ini agar tetap dapat memberikan kontribusinya kepada perusahaan diantaranya ialah dengan meningkatkan kinerja dengan cara memperhatikan kepemimpinan dan disiplin kerja.

Menurut Wibowo (2017:3) kinerja merupakan 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 mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Kasmir (2018:189) Mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan dan kedisiplinan kerja dan kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya sedangkan disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Menurut Muhammad Busro (2018:217) kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain, memahami, sekaligus setuju dengan apa yang dilakukan termasuk bagaimana tugas itu dilakukan dengan baik. Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberi inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberi inspirasi bagi orang lain.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dengan adanya kedisiplinan akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan motivasi karyawan juga akan bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran.

PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang, merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos, seperti kiriman internasional, *filateli*, *hybrid mail*, ritel, logistic, keuangan, paket pos, dan surat pos. Saat ini bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan peraturan pemerintah republic Indonesia Nomor 5 Tahun 1995, peraturan pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awas PT. Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero). PT. Pos Indonesia

(Persero) Palembang merupakan perusahaan layanan masyarakat, memberikan perhatian khusus kepada pembinaan karyawan dalam proses kinerja karyawannya untuk menangani pemeliharaan dan pembangunan perusahaan secara keseluruhan.

Pada tahap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Palembang mengalami peningkatan jumlah pengaduan, hal ini ditunjukkan dengan rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan PT. Pos Indonesia Palembang. Dimana adanya keluhan dari masyarakat mengenai masalah pengiriman yang terlambat atau tidak sesuai dengan target. Standar kinerja yang dimiliki karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang masih kurang baik hal ini terlihat dari ketidak mampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dan pencapaian tugas yang belum secara maksimal, berdasarkan data operasional PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang pada tahun 2015-2019, menjelaskan bahwa adanya keluhan mengenai keterlambatan pengirim paket serta rusaknya paket pada saat diterima

**Tabel I.1**  
**Data Pengaduan & Informasi Pelanggan PT. Pos Indonesia (Persero)**  
**Palembang tahun 2015-2019**

No	Tahun	Kantor Pos Paket
1.	2015	105 Orang
2.	2016	174 Orang
3.	2017	215 Orang
4.	2018	250 Orang
5.	2019	301 Orang

**Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang**

Berdasarkan tabel diatas tabel diatas menunjukkan bahwa belum tercapainya tujuan kinerja atau pencapaian tugas yang belum maksimal karyawan PT. Pos Indonesia Palembang dikarenakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan belum tercapai target, dimana target perusahaan yaitu untuk mengurangi tingkat keterlambatan dalam pengiriman paket serta mengimbangi kebutuhan masyarakat yaitu dengan memberikan pelayanan terbaik. Selain itu kompetensi karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dikarenakan kurangnya kemampuan yang dimiliki para karyawan seperti karyawan kurang bisa berinovasi dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan selalu menunggu perintah dari atasan, serta sikap kerja karyawan terdapat pekerjaannya masih kurang baik, hal ini ditunjukkan dengan sikap karyawan dibagian frontliner belum bisa memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pelanggan yang datang di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang, karyawan didapati masih sibuk berinteraksi dengan sesama karyawan pada saat adanya pelanggan yang berada diantrian loket sehingga membuat pelanggan harus menunggu, sikap kerja ini menunjukkan bahwa ada penurunan kinerja pada karyawan, serta kurangnya cekatan ataupun kurang tanggap dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan belum maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian dukungan umum PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang yang menyatakan bahwa minimnya aktivitas dan kegiatan dalam peningkatan kinerja karyawan pada

perusahaan karena disebabkan kurangnya memberikan sebuah informasi mengenai evaluasi hasil kerja dari atasan terhadap bawahannya, sehingga dapat menyulitkan bagi perusahaan untuk memperbaiki kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan terhadap hasil kinerja perusahaan dalam masa yang akan datang. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan memperhatikan masalah-masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan maka PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang harus meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara dari sejumlah karyawan yang ada pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Palembang mengatakan bahwa kepemimpinan yang masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari kemampuan pimpinan dalam menganalisis situasi yang dihadapi belum secara teliti, matang dan mantap merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan bisa dilihat ketika pimpinan menghadapi dalam situasi suatu permasalahan seperti pengiriman paket yang tidak sesuai dengan target maka pimpinan selalu menunjukkan sikap tidak ketenangan dalam menyelesaikan suatu permasalahan sebaiknya seorang pimpinan bisa menganalisa situasi yang ada dilapangan dan selalu menunjukkan sikap ketenangan dalam menghadapi suatu kondisi permasalahan yang ada, karena bertujuan agar bawahannya juga tenang dalam menyikapi suatu permasalahan. Kemudian terkadang kurangnya kemampuan untuk mendengarkan ide atau saran dari bawahannya. Sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemaunya mendengar pendapat dan saran-saran terhadap bawahannya maupun nasihat

kepada karyawan dan juga pemimpin masih kurang keberanian dalam bertindak terhadap karyawannya seharusnya semakim tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melakukan tugas bisa dapat dilihat dari sikap pimpinan yang masih mentoleransi memberikan sanksi atau hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan yang ada pada perusahaan, sebaiknya seorang pimpinan menunjukkan sikap keberanian dalam mengambil keputusan untuk memberikan sanksi terhadap karyawannya agar bertujuan memberikan efek jera kepada karyawan dan meminimalisir kesalahan yang ada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Palembang.

Berdasarkan hasil wawancara pimpinan dan sejumlah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Palembang Divisi Sumber Daya Manusia. Terdapat indikasi kurangnya kedisiplinan kerja dalam karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jam kerja dimulai pukul 07:30 WIB dan berakhir pada pukul 17:00 WIB namun banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Selain itu beberapa karyawan didapati meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi dan itu membuktikan kurangnya pengawasan, serta beberapa karyawan diketahui tidak memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja sehingga harus ada teguran dari atasan. Ketidakhadiran yang cenderung meningkat, kinerja karyawan yang belum optimal, serta rendahnya kedisiplinan dalam bekerja merupakan contoh bukti perilaku yang mengindikasikan rendahnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja yang akan

mempengaruhi tingkat kinerja perusahaan. Selain itu kurang tegasnya pemimpin memberikan sanksi ataupun teguran pada karyawan yang melakukan pelanggaran merupakan hal yang biasa, maka akan mengakibatkan tingkat kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan pentingnya kepemimpinan dan kedisiplinan untuk mencapai tujuan perusahaan maka penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang.**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya khususnya terhadap pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang?

2. Bagi perusahaan

Untuk memberikan salah satu informasi untuk memecahkan masalah pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Pusat Palembang?

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama

### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Sondang P, Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT buku seru.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat, Rajawali Pers. Jakarta
- Asiati, Diah. Isnaini., dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Azahraty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin. *Ilmiah Manajemen*, 24-34.
- Fitha, R., & Yaman, B. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ESQ Tours & Travel Kantor Pusat Menara 165 TB Simatupang. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah*, 18-25.
- Hasan, I. (2008). *Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- S.P. Malayu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isvandiari, A., & Alidris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. *Jibeka*, 17-22.
- Kasmir. (2019). *Manajemwn Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Safitri, E. (2017). *Statistik 1*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Wali.

