

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. POS INDONESIA (PERSERO) PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Try Handoko

NIM : 212018029

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. POS INDONESIA (PERSERO) PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Try Handoko

NIM : 212018029

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Try Handoko
NIM : 212018029
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) 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. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran 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, Agustus 2022
Yang Menyatakan,



Try Handoko
NIM: 212018029

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kompetensi
Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS
Indonesia (Persero) Palembang
Nama : Try Handoko
NIM : 212018029
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal:


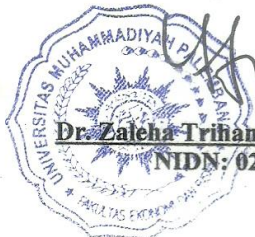
Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E., M.M.
NIDN: 0019026101


Mister Candra, S.Pd., M.Si.
NIDN: 1005068902

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

HALAMAN *MOTTO* DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Dan barang siapa berserah diri kepada Allah, sedang dia orang yang berbuat kebaikan, maka sesungguhnya dia telah berpegang kepada buhul (tali) yang kokoh. Dan hanya kepada Allah kesudahan segala urusan”.

(Q.S. Luqman: 22)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepada SWT kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

- ❖ Kedua orang tuaku Ayahanda (Sumaryono) dan Ibunda (Anis Sariawati) yang telah memberikan segalanya untuk membahagiakanku sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan pendidikan S-1 tak pernah cukup membalas cinta ibu dan ayah kepadaku.
- ❖ Untuk semua saudara-saudaraku.
- ❖ Almamaterku

PRAKATA



Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Palembang”. Allahumma Shalli ‘Ala Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafaat, penuntun jalan kebajikan, penerang dimuka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasulullah SAW, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau higgs akhir zaman, Aamiin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara materiil maupun spiritual. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan istimewa kepada kedua orang tuaku, Ayahanda (Sumaryono) dan Ibunda (Anis Sariawati) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

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 Trihandayani, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E., M.M., dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si., selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu sampai selesai Skripsi ini.
5. Ibu Hj. Kholillah, S.E., M.Si., dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si., selaku penelaah Seminar Proposal terima kasih telah memberikan saran demi kesempurnaan Skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT, penulis memohon ridho dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT. Semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wassalamu' alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2022

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Landasan Teori	12
B. Penelitian Sebelumnya	37
C. Kerangka Pemikiran	41
D. Hipotesis	44
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	45
B. Lokasi Penelitian	46
C. Operasionalisasi Variabel	46

	Halaman
D. Populasi dan Sampel Penelitian	46
E. Data yang Diperlukan	48
F. Metode Pengumpulan Data	49
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	50
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	58
B. Pembahasan	88
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	99
B. Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	104
BIODATA PENULIS	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Data Pengaduan dan Informasi Pelanggan PT. POS Indonesia (Persero) Palembang Bulan Januari-April Tahun 2022	4
Tabel I.2 Data Pra Riset Kepemimpinan PT. POS Indonesia (Persero) Palembang	5
Tabel I.3 Data Pra Riset Komitmen Organisasi PT. POS Indonesia (Persero) Palembang	6
Tabel I.4 Data Pra Riset Kompetensi PT. POS Indonesia (Persero) Palembang	7
Tabel I.5 Data Pra Riset Disiplin Kerja PT. POS Indonesia (Persero) Palembang	8
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya	40
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, dan Indikator	46
Tabel III.2 Sampel Penelitian	48
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	65
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel IV.3 Kinerja Karyawan (Y)	70
Tabel IV.4 Kepemimpinan (X1)	73
Tabel IV.5 Komitmen Organisasi (X2)	76
Tabel IV.6 Kompetensi (X3)	78
Tabel IV.7 Disiplin Kerja (X4)	81
Tabel IV.8 Hasil Regresi Linier Berganda	84
Tabel IV.9 Hasil Uji F (Uji Simultan)	86
Tabel IV.10 Hasil Uji t (Uji Parsial)	86
Tabel IV.11 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	44
Gambar II.2 Struktur Organisasi PT. POS Indonesia (Persero) Palembang	61
Gambar II.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Gambar II.4 Identitas Responden Berdasarkan Umur	68
Gambar II.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	69
Gambar II.6 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	69

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Identitas Responden
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Kepemimpinan (X1)
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Komitmen Organisasi (X2)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Kompetensi (X3)
- Lampiran 6. Tabulasi Data Disiplin Kerja (X4)
- Lampiran 7. Tabulasi Data Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 8. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
- Lampiran 9. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)
- Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05
- Lampiran 11. Titik Persentase Distribusi t (df = 41–80)
- Lampiran 12. Surat Keterangan Selesai Penelitian/Riset
- Lampiran 13. Sertifikat AIK
- Lampiran 14. Sertifikat Laboratorium Komputer
- Lampiran 15. Sertifikat SPSS
- Lampiran 16. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 17. Plagiarisme Checker X Originality Report
- Lampiran 18. Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 19. Biodata Penulis

ABSTRAK

Try Handoko/212018029/2022/Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan dan parsial. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 114 orang dengan sampel 60 orang menggunakan teknik *purposive sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian bahwa regresi menunjukkan ada pengaruh positif antara kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi atau disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 89,5% terhadap perubahan kinerja karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi disiplin, kinerja

ABSTRACT

Try Handoko/212018029/2022/*The Influence of Leadership, Organizational Commitment, Competence and Work Discipline on Employee Performance at PT. POS Indonesia (Persero) Palembang/Human Resource Management.*

The purpose of this study was to determine the effect of leadership, organizational commitment, competence and work discipline simultaneously on employee performance, both simultaneously and partially. This research includes associative research. The sample in this study was 60 people with purposive sampling technique. The data required are primary and secondary. The method of data collection in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression with the F test hypothesis, t test, and the coefficient of determination. The results of the research analysis that the regression results show there is a positive influence between leadership, organizational commitment, competence and work discipline on employee performance. The results of the F test show that there is a significant influence of leadership, organizational commitment, competence and work discipline simultaneously on employee performance. The results of the t test show that there is a partial influence of leadership, organizational commitment, competence and work discipline on employee performance. The results of the coefficient of determination show that leadership, organizational commitment, competence and work discipline contribute 89.5% to changes in employee performance.

Keywords: *leadership, organizational commitment, discipline competence, performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 adalah dengan meningkatkan kinerja dengan cara memperhatikan kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi dan disiplin kerja.

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Selanjutnya ditambahkan oleh Wibowo (2017:3) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi dan disiplin kerja.

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Afandi (2018:103) kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.

Komitmen organisasi merupakan keinginan yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Menurut Sutrisno (2016:292) bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi.

Kompetensi merupakan karakter, sikap dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang mempengaruhi performa kerja ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja. Menurut Sudarmanto (2019:34) kompetensi adalah apa yang orang bawa pada pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan.

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua aturan dan sadar tugas dan tanggungjawabnya.

PT. POS Indonesia (Persero) Palembang merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) 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 Republik 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) Palembang mengalami peningkatan jumlah pengaduan, hal ini ditunjukkan dengan rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan PT. POS Indonesia (Persero) 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) Palembang masih kurang baik hal ini terlihat dari ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dan pencapaian tugas yang belum secara maksimal. Berdasarkan data operasional PT. POS Indonesia (Persero) Palembang pada bulan Januari-April tahun 2022 sebagai berikut.

Tabel I.1
Data Pengaduan dan Informasi Pelanggan
PT. POS Indonesia (Persero) Palembang
Bulan Januari-April Tahun 2022

Bulan	Laporan Pengaduan (Orang)
Januari	105
Februari	174
Maret	215
April	301
Jumlah	795

Sumber: PT. POS Indonesia (Persero) Palembang, 2022.

Berdasarkan tabel I.1 di atas, menunjukkan bahwa laporan pengaduan sejak bulan Januari-April 2022 terjadi peningkatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah karyawan terjadi peningkatan pengaduan keterlambatan pengiriman paket serta rusaknya paket pada saat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan kinerja PT. POS Indonesia (Persero) Palembang belum tercapai secara optimal, seperti hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan belum tercapai target, dimana target perusahaan adalah untuk mengurangi tingkat keterlambatan dalam pengiriman paket serta memenuhi kebutuhan masyarakat dengan memberikan pelayanan terbaik. Selain itu standar kerja karyawan belum sesuai yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dan pencapaian tugas yang belum secara maksimal. Disamping itu pula kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan, seperti sikap karyawan dibagian *frontliner* belum memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pelanggan yang datang masih sibuk berinteraksi dengan sesama karyawan pada

saat adanya pelanggan yang berada diantrian loket, sehingga membuat pelanggan harus menunggu.

Menindaklanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Palembang. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, yaitu kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi dan disiplin kerja. Berdasarkan pra riset tersebut, maka diperoleh data sebagai berikut.

Tabel I.2
Data Pra Riset Kepemimpinan
PT. POS Indonesia (Persero) Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pimpinan mampu menganalisa keadaan karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasional kerja	12	18
2	Pimpinan cakap dalam berkomunikasi dengan menyampaikan instruksi yang jelas	9	21
3	Pimpinan terbuka dalam mendengarkan keluhan karyawan	11	19

Sumber: Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Palembang, Tahun 2022.

Berdasarkan tabel I.2 di atas, menunjukkan bahwa pimpinan belum mampu menganalisis situasi yang dihadapi belum secara teliti, matang dan mantap, seperti pimpinan belum mampu menganalisa keadaan karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasional kerjanya. Kemudian kurangnya kemampuan pimpinan mendengar saran dan keluhan bawahannya, seperti

pimpinan belum cakap dalam berkomunikasi dengan menyampaikan instruksi yang jelas kepada bawahannya. Selain itu kurangnya ketegasan pimpinan, seperti pimpinan belum terbuka dalam mendengarkan keluhan karyawan.

Tabel I.3
Data Pra Riset Komitmen Organisasi
PT. POS Indonesia (Persero) Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan memiliki kepercayaan pada kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan	9	21
2	Karyawan sudah memahami semua arahan yang dibuat oleh pimpinan	8	22
3	Karyawan selalu dilibatkan dalam rapat untuk memberikan pendapat	13	17

Sumber: Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Palembang, Tahun 2022.

Berdasarkan tabel I.3 di atas, menunjukkan bahwa hal ini dapat dilihat dari karyawan yang masih kurang percaya pada kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan, seperti karyawannya tidak berani untuk mengambil risiko yang akan dihadapi yang akan berdampak di masa yang akan datang. Beberapa hal lainnya juga seperti masih kurangnya karyawan dalam memahami sepenuhnya arahan yang diberikan oleh atasan, seperti adanya karyawan yang bersikap kurang ramah terhadap pelayanan untuk para pelanggan ataupun pengunjung. Adapun pimpinan juga cenderung banyak mengambil keputusan sendiri dalam rapat dan mengesampingkan para karyawan yang lain untuk memberikan pendapat. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak banyak dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Tabel I.4
Data Pra Riset Kompetensi
PT. POS Indonesia (Persero) Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pengetahuan setiap karyawan tentang bidang pekerjaannya sudah sangat baik	14	16
2	Pemahaman setiap karyawan tentang bidang pekerjaannya sudah sangat baik	11	19
3	Karyawan terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya	12	18

Sumber: Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Palembang, Tahun 2022.

Berdasarkan tabel I.4 di atas, menunjukkan bahwa kompetensi karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dikarenakan karyawan umumnya kurang memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaannya, selain itu tidak sedikit karyawan yang belum memahami dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, seperti karyawan belum mampu melakukan pekerjaan secara teknis dan belum mampu bekerja secara mandiri. Kemudian kurangnya pemahaman karyawan dibidang pekerjaannya, seperti karyawan belum memiliki kemampuan dalam menggunakan komputer dan mengoperasikan aplikasi *e-post*.

Kurangnya kemampuan atau keterampilan karyawan juga membuat pekerjaan terhambat seperti karyawan dibagian *frontliner* belum bisa memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pelanggan yang datang, karyawan didapati masih sibuk berinteraksi dengan sesama karyawan pada saat adanya pelanggan yang berada diantrian loket, sehingga membuat pelanggan harus menunggu.

Tabel I.5
Data Pra Riset Disiplin Kerja
PT. POS Indonesia (Persero) Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan para karyawannya	13	17
2	Karyawan yang melanggar aturan diberikan sanksi hukuman	9	21
3	Pimpinan bersikap tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin	10	20

Sumber: Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Palembang, Tahun 2022.

Berdasarkan tabel I.5 di atas, menunjukkan bahwa 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. Belum maksimalnya sanksi yang diberikan kepada karyawan, seperti sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan yang hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan. 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 latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dikaji adalah sebagai berikut.

1. Adakah pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Palembang?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Palembang?
3. Adakah pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Palembang?
4. Adakah pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Palembang?
5. Adakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Palembang.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Palembang.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Palembang.
4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Palembang.
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya teori pembelajaran maupun pengetahuan di bidang manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia tentang kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan serta sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT. POS Indonesia (Persero) Palembang dalam segi kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawannya.

3. Bagi Almamater

Dapat menjadi bahan referensi sebagai bahan pertimbangan jika melakukan penelitian yang serupa untuk masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Nusa Media.
- Alwi, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Chotamul Fajri. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*, Volume 1, Nomor 3, Juli 2021.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Eva Amalia. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 3 No. 2 Edisi September 2019 ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari (2018). Nawawi, H, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Haeruddin Hafid. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Jurnal Manajemen (DeReMa)*, Vol. 13 No. 2, September 2018.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- I Putu Ngurah Suwandika. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di UPTD Kesehatan/Puskesmas Manggis I. *Jurnal Seminar Nasional INOBALI 2019, Inovasi Baru dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora*.

- Jung. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management (YUME)*, ISSN: E-ISSN: 2614-851X, Vol 3, No 1 Juni (2020).
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grafindo.
- Mangkunegara, A.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2017). Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Meyer, D. G. (2018). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Moeheriono. (2017). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rifaldi Maniku. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (SAINS)*, Volume XII, Nomor 1, Desember 2019, p-ISSN: 1978-2241 e-ISSN: 2541-1047.
- Sihite, R. (2016). Tourism Industry (Kepariwisataaan). Surabaya: Penerbit SIC.
- Slamet Ahmadi. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, Vol. 15 No. 02 - Desember 2018 LP2M Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, p-ISSN 1858-1048, e-ISSN 2654-9247.
- Sopiah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sudarmanto. (2019). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tanty Herlinda. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Cahaya Logam Abadi Di Sidoarjo. *Jurnal STIE Mahardhika*, 21 Apr 2021.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.

Winanti. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.