

## ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KEDISIPLINAN, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA PADA PT POS INDONESIA KOTA KEDIRI

Moch Hafid Muzaki

Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

[hafidmuzaki1@gmail.com](mailto:hafidmuzaki1@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2023

Tanggal Revisi : 08/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

### Abstract

*The purpose of this study was to analyze the influence of discipline, leadership style and work motivation at PT Pos Indonesia Kediri. The approach used in this study is the causality quantitative approach and the survey method. The sample used in this research is employees with permanent status using purposive sampling technique. The analytical method uses SPSS Version software to test classical assumptions, multiple linear regression, calculate the coefficient of determination, and perform hypothesis testing. The conclusion of the results of this study is that discipline, leadership style and work motivation partially and simultaneously affect the performance of employees of PT Pos Indonesia Kediri. Henceforth it is hoped that PT Pos Indonesia Kota Kediri will focus more on paying attention to employee performance by considering aspects of discipline, leadership style and work motivation. This is because increased employee morale can contribute to improving their performance, which will ultimately produce quality and superior human resources.*

**Keywords:** Discipline, Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada PT Pos Indonesia Kediri. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif kausalitas serta metode survei. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan berstatus tetap dengan teknik pengambilan sample Purposive Sampling. Metode analisis menggunakan perangkat lunak SPSS Versi untuk melakukan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, menghitung koefisien determinasi, serta melakukan uji hipotesis. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kediri. Untuk selanjutnya diharapkan PT Pos Indonesia Kota Kediri lebih fokus dalam memperhatikan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan aspek-aspek kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Hal ini dikarenakan meningkatnya semangat kerja karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka, yang pada akhirnya akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul.

**Kata Kunci:** Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Saat ini, jasa pengiriman barang mengalami pertumbuhan yang sangat cepat karena antusiasme masyarakat dalam berbisnis baik secara *online* maupun *offline*. Karena persaingan yang semakin banyak, perusahaan jasa pengiriman barang harus mengembangkan strategi yang berbeda untuk memikat perhatian konsumen agar tetap setia menggunakan layanan pengiriman mereka. Beberapa perusahaan jasa pengiriman yang sedang populer termasuk: JNE, J&T, TIKI, PT Pos Indonesia, dan Shopee *express*. Untuk mengatasi persaingan tersebut dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas kinerja yang optimal agar tercapainya tujuan perusahaan [1]. Ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas karyawan, salah satunya adalah dengan melakukan evaluasi kinerja karyawan secara teratur dan mengimplementasikan serangkaian perbaikan guna mengoptimalkan kualitas mereka. Dengan melakukan hal ini, perusahaan dapat menghadapi persaingan dengan baik dan tetap menjadi perusahaan yang sukses [2].

Kinerja karyawan adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama bekerja, serta menggunakan perhitungan dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas [3]. Pentingnya kinerja karyawan dapat dilihat dari keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan profit dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan buruk, maka akan berdampak buruk terhadap perusahaan begitu juga sebaliknya [4].

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah kedisiplinan karyawan tersebut. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya [5]. Faktor kedisiplinan menyatakan karyawannya belum maksimal, hal ini di buktikan dengan masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, mengerjakan pekerjaan tidak tepat pada waktunya dan banyak karyawan yang korupsi jam kerja saat waktu istirahat. Hal ini dikarenakan tidak adanya sanksi yang tegas dan memberatkan kepada karyawan yang terlambat sehingga tentu saja menyebabkan berkurangnya jam kerja sehingga perlu adanya waktu lembur untuk menyelesaikan target harian pada PT Pos Indonesia Kota Kediri. pada penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa kedisiplinan mempengaruhi karyawan secara parsial dan simultan [6], sedangkan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai [7].

Kemudian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan manifestasi dari serangkaian langkah yang diambil oleh seorang pimpinan. Pemimpin merupakan orang yang memiliki kekuasaan kemudian mengkoordinasikan anak buahnya agar dapat melaksanakan pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kualitas kerja para pegawai yang semakin cepat dan makin baik dari sebelumnya sehingga produktivitas kerja akan berkembang yang nantinya perusahaan dapat bersaing dan mengikuti zaman [8]. Faktor gaya kepemimpinan menyatakan ada pimpinan perusahaan yang kurang aktif dalam menciptakan interaksi, yang menyebabkan ketidaknyamanan bagi bawahan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilaksanakan memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan [9]. Namun berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan artinya tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan [10].

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kedisiplinan dan gaya kepemimpinan yaitu motivasi kerja merupakan perasaan atau intuisi yang dimiliki manusia untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu yang dapat menghasilkan kepuasan diri [11]. Selanjutnya adanya masalah tentang motivasi kerja di PT Pos Indonesia Kota Kediri, pada observasi oleh peneliti bahwa perusahaan tidak mendukung atau tidak memberikan apresiasi terhadap motivasi kerja karyawan selama bekerja pada perusahaan tersebut, yang mengakibatkan kurangnya semangat karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan mendapatkan hasil motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan [12]. Namun berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan artinya tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan [13].

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di antaranya yaitu kedisiplinan, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Ketiga faktor ini saling terkait, sehingga jika gaya kepemimpinan lemah dan kurang adil, tingkat kedisiplinan karyawan tidak akan memuaskan bagi perusahaan. Akibatnya, karyawan kehilangan motivasi untuk mengembangkan potensi mereka. Oleh karenanya diperlukan penelitian ini dengan Tujuan untuk menganalisis besar pengaruh kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Kediri.

## METODE

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini jenis penelitian kausal. Populasinya adalah karyawan berstatus tetap pada PT Pos Indonesia Kota Kediri yang berjumlah 60 orang, Responden berjumlah 38 karyawan yang berstatus tetap dengan teknik *purposive sampling*. Instrumen menggunakan kuesioner dengan alat uji skala likert, dan semua pernyataan dinyatakan valid serta reliabel.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mengolah data dan memberikan gambaran umum tentang responden. Analisis deskriptif mencakup variabel seperti jenis kelamin, usia, dan jenjang pendidikan responden. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif untuk memberikan informasi yang terperinci tentang karakteristik responden pada penelitian ini.

Dalam penelitian ini, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa persamaan regresi menghasilkan estimasi yang konsisten, tidak bias, dan akurat. Tujuan dari analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kota Kediri.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menilai dan memprediksi sejauh mana kontribusi secara bersama-sama atau simultan dari variabel kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kota Kediri. Uji hipotesis digunakan untuk menguji validitas hipotesis apakah diterima atau ditolak dalam penelitian ini.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	27	71,0%
Perempuan	11	29,0%
Jumlah	38	100%

Sumber : Olah Data Primer 2023

Pada tabel 1 menunjukkan responden laki-laki berjumlah 27 orang atau 71,0%, sedangkan perempuan berjumlah 11 atau 29,0% dari total 38 responden.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
20-29	10	26,3%
30-39	16	42,1%
40-49	4	10,5%
50-59	8	21,1%
Jumlah	38	100%

Sumber : Olah Data Primer 2023

Pada tabel 2, menunjukkan bahwa responden berusia 20-29 sebanyak 10 atau 26,3%, responden berusia 30-39 sebanyak 16 atau 42,1%, responden berusia 40-49 sebanyak 4 orang atau 10,5% dan responden berusia 50-59 atau 8 atau 21,1% dari total 38 responden.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Jenjang pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA/SLTA	14	36,8%
Diploma 1-3	8	21,1%
S1	16	42,1%
Jumlah	38	100%

Sumber : Olah Data Primer 2023

Melihat tabel 3, dapat disimpulkan tentang pendidikan terakhir dari 38 karyawan PT Pos Indonesia Kediri yang menunjukkan bahwa responden dengan jenjang pendidikan SMA/SLTA berjumlah 14 orang atau sebesar 36,8%, responden dengan pendidikan terakhir Diploma 1-3 berjumlah 8 orang atau sebesar 21,1%, serta responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 16 orang atau sebesar 42,1%.

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kedisiplinan**

Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Mean
	$\Sigma$	$\Sigma$	$\Sigma$	$\Sigma$	$\Sigma$	
X1.1.1	11	21	5	1	0	4,10
X1.1.2	11	15	12	0	0	3,97
X1.2.1	14	21	3	0	0	4,28

Pertanyaan	SS $\Sigma$	S $\Sigma$	N $\Sigma$	TS $\Sigma$	STS $\Sigma$	Mean
X1.2.2	17	20	1	0	0	4,42
X1.3.1	18	17	3	0	0	4,39
X1.3.2	23	12	3	0	0	4,52
X1.4.1	20	13	5	0	0	4,39
X1.4.2	25	10	3	0	0	4,57
X1.5.1	18	16	4	0	0	4,36
X1.5.2	12	21	4	1	0	4,15
			<b>Total</b>			4,32

Sumber : Hasil *Output* SPSS 23, (2023)

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan terkait variabel kedisiplinan yaitu mayoritas tanggapan responden ada pada butir X1.4.2 yang berisi item pernyataan saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai. Dari hasil penyebaran kuesioner dapat diperoleh data yaitu berjumlah 25 dengan tingkat persentase mean 4,32 serta jawaban dari responden menyatakan setuju (S). Kesimpulannya adalah bahwa kedisiplinan pada PT Pos Indonesia Kediri sudah cukup baik.

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan**

Pertanyaan	SS $\Sigma$	S $\Sigma$	N $\Sigma$	TS $\Sigma$	STS $\Sigma$	Mean
X2.1.1	12	19	6	0	1	4,07
X2.1.2	11	19	7	1	0	4,05
X2.2.1	11	17	10	0	0	4,02
X2.2.2	12	16	10	0	0	4,05
X2.3.1	14	18	5	1	0	4,18
X2.3.2	13	19	6	0	0	4,18
X2.4.1	10	20	8	0	0	4,05
X2.4.2	16	16	6	0	0	4,26
X2.5.1	13	18	4	1	2	4,02
X2.5.2	13	22	3	0	0	4,26
			<b>Total</b>			4,11

Sumber : Hasil *Output* SPSS 23, (2023)

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan terkait variabel motivasi kerja yaitu mayoritas tanggapan responden ada pada butir X2.1.1 yang berisi item pernyataan pimpinan saya memberikan kesempatan kepada saya untuk memberikan ide dan saran, X2.1.2 yang berisi item pernyataan Pimpinan saya selalu memberikan instruksi kerja yang jelas, kepada karyawannya. Dan X2.5.2 yang berisi item pernyataan pimpinan saya melakukan komunikasi dua arah kepada pegawai dalam memecahkan masalah. Dari hasil penyebaran kuesioner dapat diperoleh data yaitu berjumlah 22 dengan tingkat persentase mean 4,11 serta jawaban dari responden menyatakan Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS). Yang berarti gaya kepemimpinan pada PT Pos Indonesia Kota Kediri sudah cukup baik.

**Tabel 6. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja**

Pertanyaan	SS $\Sigma$	S $\Sigma$	N $\Sigma$	TS $\Sigma$	STS $\Sigma$	Mean
Y3.1.1	12	15	10	0	0	4,05
Y3.1.2	18	15	4	1	0	4,31
Y3.2.1	12	12	4	1	0	4,39
Y3.2.2	14	14	6	0	0	4,31
<b>Total</b>						<b>4,26</b>

Sumber : Hasil *Output* SPSS 23, (2023)

Berdasarkan tabel 6, dapat disimpulkan terkait variabel motivasi kerja yaitu mayoritas tanggapan responden ada pada butir X3.3 yang berisi item pernyataan Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja. Dari hasil penyebaran kuesioner dapat diperoleh data yaitu berjumlah 12 dengan tingkat persentase mean 4,26 serta jawaban dari responden menyatakan setuju (S). Kesimpulannya Kesimpulannya adalah bahwa motivasi kerja di PT Pos Indonesia Kediri sudah mendapat apresiasi yang sangat baik.

**Tabel 7. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan**

Pertanyaan	SS $\Sigma$	S $\Sigma$	N $\Sigma$	TS $\Sigma$	STS $\Sigma$	Mean
Y1.1	10	26	3	0	0	4,21
Y1.2	9	23	5	0	1	4,02
Y2.1	10	23	5	0	0	4,13
Y2.2	15	20	3	0	0	4,31
Y3.1	16	20	2	0	0	4,36
Y3.2	16	18	4	0	0	4,31
Y4.1	17	17	4	0	0	4,34
Y4.2	14	21	3	0	0	4,28
Y5.1	13	22	3	0	0	4,26
Y5.2	14	22	2	0	0	4,31
<b>Total</b>						<b>4,25</b>

Sumber : Hasil *Output* SPSS 23, (2023)

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan terkait variabel kinerja karyawan yaitu mayoritas tanggapan responden ada pada butir Y1.1 yang berisi item pernyataan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti. Dari hasil penyebaran kuesioner dapat diperoleh data yaitu berjumlah 26 dengan tingkat persentase mean 4,25 serta jawaban dari responden menyatakan Setuju (S). Kesimpulannya adalah bahwa kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kediri sudah bekerja dengan baik.

Tabel 8. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	2,32799424
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,108
	Negative	-0,088
Kolmogorov-Smirnov Z		0,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 Sumber : Hasil *Output* SPSS 23, (2023)

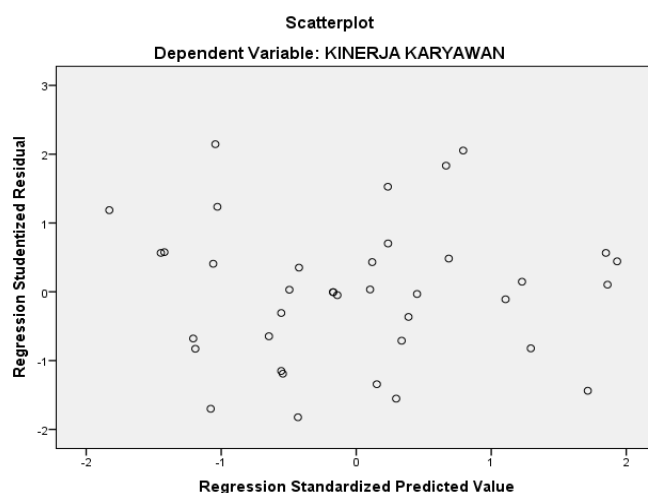
Pada hasil uji *statistic* non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dapat dilihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov variabel sebesar 0,108 dan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai signifikan dengan uji *one sampel* Kolmogorov-Smirnov untuk semua variabel lebih besar dari 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar dapat diketahui bahwa data hasil kuesioner 0,200 > 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa produk regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)		
	KEDISIPLINAN	,786	1,273
	GAYA KEPEMIMPINAN	,819	1,220
	MOTIVASI KERJA	,929	1,076

- a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan (Y)  
 Sumber : Hasil *Output* SPSS, 23 (2023)

Berdasarkan tabel 9, hasil uji multikolinieritas didapatkan hasil nilai *tolerance* X1 = 0,786 ; X2 = 0,819; X3 = 0,929. lebih besar dari 0,1. Nilai VIF juga menunjukkan kurang dari 10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinieritas.



Sumber : Hasil *Output* SPSS Versi 23, 2023

**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar 1, hasil uji hetetoskedastisitas yang diuji dengan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data menyebar acak pada angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti hasil tanggapan responden terhadap kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak menunjukkan penyimpangan dari data yang sama pada kinerja karyawan. Dalam konteks model regresi ini, tidak menunjukkan varians yang heterogen.

**Tabel 10. Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>	
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	5,434	4,767
	KEDISIPLINAN	,277	,104
	GAYA KEPEMIMPINAN	,447	,086
	MOTIVASI KERJA	396	,184

Sumber : Hasil *Output* SPSS Versi 23,2023

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan persamaan sebagai berikut:  $= 5,434 + 0,277X_1 + 0,447X_2 + 0,396X_3$  Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

Konstanta = 5,434 menyatakan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja di asumsikan sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan akan bernilai sebesar 5,434.

$X_1 = 0,277$  menyatakan bahwa jika variabel kedisiplinan ( $X_1$ ) naik satu satuan dan variabel X lain (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) diasumsikan nol, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,277.

$X_2 = 0,447$  menyatakan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) naik satu satuan dan variabel X lain (kedisiplinan dan motivasi kerja) diasumsikan nol, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,447.

$X_3 = 0,396$  menyatakan bahwa jika variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) naik satu satuan dan variabel X lain (kedisiplinan dan gaya kepemimpinan) diasumsikan nol, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,396.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,819 <sup>a</sup>	0,671	0,642	2,429	1,956

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil *Output* SPSS Versi 23,2023

Berlandaskan tabel 11, di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *adjusted R Square* bernilai 0,642. Dalam penelitian ini menggunakan nilai dari *adjusted R square*, karena dirasa nilai ini adalah nilai yang paling stabil. Hal ini dapat diartikan bahwa kedisiplinan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat memperjelas variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 64,2% sedangkan sisanya yaitu sebesar 35,8% dijelaskan oleh berbagai faktor lain yang tidak diteliti dalam pengujian ini.

Tabel 12. Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Variabel Independen	Nilai	
		T	Sig.
1	(Constant)	1,140	,262
	KEDISIPLINAN	2,668	,012
	GAYA KEPEMIMPINAN	5,202	,000
	MOTIVASI KERJA	2,146	,039

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil *Output* SPSS Versi 23, 2023

Melihat hasil uji t untuk variabel kedisiplinan (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 2,668 dengan tingkat signifikansi 0,012 sehingga dapat dirumuskan thitung > ttabel yaitu 2,668 > 1,686 dengan tingkat signifikansi 0,012 < 0,05 ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melihat hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 5,202 dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga dapat dirumuskan thitung > ttabel yaitu 5,202 > 1,686 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melihat hasil uji t untuk variabel motivasi kerja (X3) diperoleh nilai thitung sebesar 2,146 dengan tingkat signifikansi 0,039 sehingga dapat dirumuskan thitung > ttabel yaitu 2,146 > 1,686 dengan tingkat signifikansi 0,039 < 0,05 ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yaitu motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	408,749	3	5,898	23,101	,000 <sup>b</sup>
Residual	200,524	34	136,247		
Total	609,263	37	5,898		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN

Sumber : Hasil *Output* SPSS Versi 23,2023



Berdasarkan perhitungan pada tabel 12, di atas dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 23,101 dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga dapat dirumuskan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $23,101 > 2,63$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,005$  ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

Penelitian ini pada dasarnya menitik beratkan pada masalah Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berstatus tetap pada PT Pos Indonesia Kota Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara Kedisiplinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka kinerja mereka cenderung meningkat secara positif. Temuan ini sesuai dengan jawaban positif mayoritas responden terhadap kuesioner kedisiplinan pada PT Pos Indonesia Kota Kediri. Jawaban ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilaksanakan Liyas yang menyatakan hasil bahwa variabel kedisiplinan terbukti berpengaruh secara parsial dan signifikan dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan.

Berdasarkan hasil pemaparan data gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka kualitas kinerja karyawan juga meningkat. Temuan ini sesuai dengan jawaban positif mayoritas responden terhadap kuesioner gaya kepemimpinan pada PT Pos Indonesia Kota Kediri. Jawaban ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilaksanakan Sunarto yang menyatakan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh secara parsial dan signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan

Motivasi kerja ( $X_3$ ) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan yang mendapatkan apresiasi dari pimpinan, maka akan semakin meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan di PT Pos Indonesia Kediri, temuan sejalan dengan jawaban positif dari mayoritas responden terhadap kuesioner motivasi kerja pada PT Pos Indonesia Kota Kediri. Hasil tersebut konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhani, yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kediri. Bukti untuk hal ini dapat dilihat dari nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar ,642 yang mengindikasikan bahwa 64,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Sisanya, sebesar 35,8%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, ditemukan bahwa sebesar 35,8% kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Kediri dipengaruhi oleh variabel-variabel yang telah disertakan dalam penelitian ini. Penelitian yang telah dilakukan diketahui variable dapat disimpulkan kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Kediri. Diperkuat dengan research terdahulu yang dilakukan oleh [14].

Namun, karena masih ada pengaruh dari variabel lain yang belum dimasukkan, disarankan agar hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan di lembaga pemerintah dan swasta. Penelitian lanjutan dapat memperluas cakupan variabel dengan memasukkan faktor-faktor seperti stres kerja, budaya organisasi, dan kompensasi finansial. Dengan memperluas variabel dalam penelitian, diharapkan hasil penelitian dapat lebih diperkaya dan menyempurnakan temuan yang ada saat ini. Peneliti juga berharap agar penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih mendalam mengenai pengaruh kedisiplinan, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang telah diselidiki dalam penelitian ini. Dengan demikian, pemahaman tentang hubungan antara variabel tersebut dan kinerja karyawan dapat diperdalam untuk mendukung pengembangan strategi dan kebijakan manajemen yang lebih efektif di PT Pos Indonesia Kota Kediri.

### DAFTAR RUJUKAN

- [1] Subagyo, Purnomo H. Manajemen UMKM. Edisi 1. Bandung: Media Sains Indonesia; 2022.

- [2] Riyadi S. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *J Manaj Dan Kewirausahaan* 2019;13. <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>.
- [3] Mangkunegara AP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Revisi (10). Bandung: Remaja Rosdakarya Offset; 2017.
- [4] Wibowo . *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Rajawali Pers; 2018.
- [5] Hasibuan, M. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 14)*. Jakarta: Bumi Aksara; 2019.
- [6] Liyas, J. N. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru (Vol. 3). *Al-MASRAF*; 2018
- [7] Setiyono, S. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 21–32. <https://doi.org/10.26533/eksis.v12i1.77;2017>.
- [8] Wiediya W, Andy A. Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elekrika Perkasa. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2022.1(1), 150–163.
- [9] Sunarto A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis–Jakarta Pusat). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamualang* 8. 6.2020.
- [10] Ardianita LN. Analisis Disiplin kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Kediri Simki-Ekonomi. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/simanis/article/view/17348.1;2022>.
- [11] Nurdiansyah H, Rahman R. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif; 2019.
- [12] Ramadani NT. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang). *Universitas Muhammadiyah Semarang* 2022;7. <http://repository.unimus.ac.id/5563/>.
- [13] Zarkoni M. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia Persero Pusat Yogyakarta 2020.
- [14] Umam MF. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Kepimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Ciomas Adisatwa Kota Kediri (Vol.2). *Simki-Economic*: <http://simki.unpkediri.ac.id/detail/13.1.02.02.0267,2018>.