

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI ASPEK
KEDISIPLINAN, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) KOTA
KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

MOCH. HAFID MUZAQI
NPM: 19.1.02.02.0244

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh :

MOCH. HAFID MUZAQI
NPM : 19.1.02.02.0244

Judul :

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI ASPEK
KEDISIPLINAN, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) KOTA KEDIRI**

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Pada Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

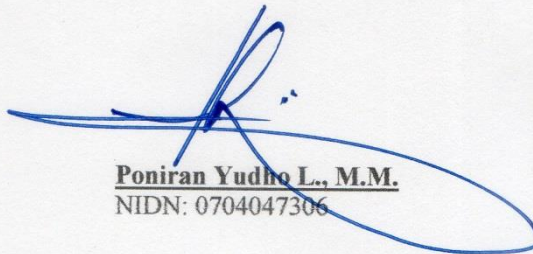
Tanggal : 21 juli 2023

Dosen Pembimbing I



Diah Ayu Septi F., M.M.
NIDN: 0711098703

Dosen Pembimbing II



Poniran Yudho L., M.M.
NIDN: 0704047306

Skripsi oleh :

MOCH. HAFID MUZAQI
NPM : 19.1.02.02.0244

Judul :

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI ASPEK
KEDISIPLINAN, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) KOTA KEDIRI**

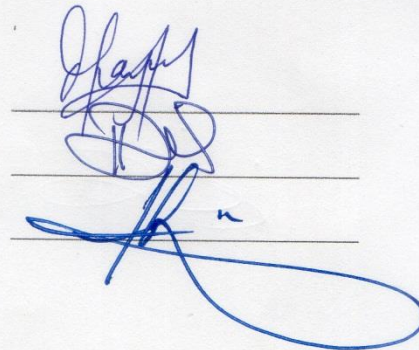
Telah Dipertahankan di Depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada Tanggal: 21 Juli 2023

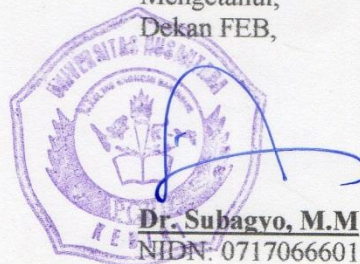
Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Diah Ayu Septi Fauji, M.M.
2. Penguji I : Dhiyan Septa Wihara, M.M.
3. Penguji II : Poniran Yudho Leksono, M.M



Mengetahui,
Dekan FEB,



Dr. Subagyo, M.M
NIDN: 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Moch. Hafid Muzaqi
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/tgl. Lahir : Kediri, 05 November 2000
NPM : 19.1.02.02.0244
Fak : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 18 Juli 2023

Yang Menyatakan



MOCH HAFID MUZQI
NPM: 19.1.02.02.0244

MOTTO

“ *Only you can change your life. Nobody else can do it for you* “

Orang lain ngak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita yang mereka
Ingin tau hanya bagian *succes stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun
Gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga
dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

Persembahan :

Kupersembahkan karya ini untuk orang tuaku Bapak Moch Yunus dan Ibu
Mariatus Solekah beserta keluarga dan orang-orang yang saya sayangi, ucapan
terimakasih untuk Gabriella Rizky Sugi Davakhos telah banyak membantu saya,
serta sahabat-sahabatku yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk
menyelesaikan karya ini.

ABSTRAK

Hafid Muzaqi : Analisis Kinerja Karyawan ditinjau dari aspek Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja pada PT Pos Indonesia Kota Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata kunci : Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

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 sampel *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. Diharapkan untuk selanjutnya 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 karyawan, yang pada akhirnya akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “**Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Kedisiplinan, Gaya kepemimpinan dan Motivasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Kediri**” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.M. Selaku Rektor UNP Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
3. Restin Meilina, M.M. Selaku Kaprodi Manajemen.
4. Diah Ayu Septi Fauji, M.M. Selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan banyak motivasi, nasihat, dan arahan dalam penyusunan skripsi.
5. Poniran Yudho Leksono, M.M. Selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan banyak motivasi, nasihat, dan arahan dalam penyusunan skripsi.
6. Ayah dan Ibuku, serta keluarga besar yang telah memberi dukungan, do'a, motivasi, dan materi.
7. Gabriella Rizky Sugi Davakhos *as a life partner* sekaligus kekasih tersayang, terimakasih telah menjadi sosok pendamping dalam segala hal, yang menemani meluangkan waktunya, mendukung dan memberikan semangat untuk terus maju dan maju tanpa kenal kata

menyerah dalam segala hal untuk meraih apa yang menjadi impian saya.

8. Teman-teman, Serta sahabatku yang selalu memberikan perhatian, dukungan, dan motivasi.
9. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 18 Juli 2023



MOCH. HAFID MUZAQI

NPM: 19.1.02.02.0244

DAFTAR ISI

DAFTAR JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	12
A. Kajian Teori	12
1. Kinerja Karyawan	12
2. Kedisiplinan	14
3. Gaya kepemimpinan	16
4. Motivasi kerja	19
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	21
C. Kerangka Berpikir.....	23
D. Kerangka Konseptual.....	25

E. Hipotesis	27
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	28
A. Variabel Penelitian.....	28
1. Identifikasi Variabel Penelitian	28
2. Definisi Operasional Variabel	29
B. Pendekatan Dan Teknik Penelitian	35
1. Pendekatan Penelitian	35
2. Teknik Penelitian	36
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	37
1. Tempat Penelitian	37
2. Waktu Penelitian	37
D. Populasi Dan Sampel	38
1. Populasi Penelitian	38
2. Sample Penelitian	38
E. Instrumen Penelitian	39
1. Instrumen Penelitian	39
2. Uji Validitas Dan Reliabilitas	42
F. Teknik Pengumpulan Data.....	45
1. Sumber Data dan Langkah – Langkah pengumpulan data	45
2. Langkah – Langkah Pengumpulan Data	46
G. Teknik Analisa Data	47
1. Analisis Deskriptif	47
2. Uji Asumsi Klasik	48
3. Analisis Koefisien Determinasi	50
4. Uji Regresi Linier Berganda	51
5. Uji Hipotesis	51

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
	A. Gambaran Umum Subjek.....	54
	1. Sejarah Lokasi Penelitian.....	54
	2. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan	56
	3. Struktur Organisasi Perusahaan	57
	4. Deskripsi Data Responden.....	65
	B. Deskripsi Data Variabel.....	67
	1. Deskripsi Data Variabel Bebas	67
	2. Deskripsi Data Variabel Terikat	70
	C. Analisis Data.....	72
	1. Uji Asumsi Klasik.....	72
	2. Analisis Regresi Linier Berganda	77
	3. Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	78
	D. Pengujian Hipotesis	79
	1. Uji T	79
	2. Uji F	81
	E. Pembahasan	81
	1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan	81
	2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
	3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	84
	4. Pengaruh Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan Dan Terhadap Kinerja Karyawan	85
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	87
	A. Kesimpulan	87
	B. Saran	88
	DAFTAR PUSTAKA	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data Insentif Karyawan	5
Tabel 1. 2	Data Karyawan Tetap.....	6
Tabel 1. 3	Data Kehadiran karyawan	6
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. 1	Kisi – Kisi Instrumen Penelitian	42
Tabel 3. 2	Instrumen Skala Likert.....	45
Tabel 3. 3	Hasil Pengujian Validitas	46
Tabel 3. 4	Hasil Pengujian Reliabilitas	48
Tabel 3. 5	Kisi – Kisi Pertanyaan Wawancara.....	50
Tabel 4. 1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4. 2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 4. 3	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	69
Tabel 4. 4	Distribusi Frekuensi Variabel Kedisiplinan	70
Tabel 4. 5	Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan	71
Tabel 4. 6	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	72
Tabel 4. 7	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	73
Tabel 4. 8	Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4. 9	Hasil Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4. 10	Hasil Uji Autokorelasi	77
Tabel 4. 11	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	79
Tabel 4. 12	Hasil Koefisien Determinasi	81
Tabel 4. 13	Hasil Uji t (parsial).....	82
Tabel 4. 14	Hasil Uji F.....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Konseptual	29
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi PT Pos Indonesia Kota Kediri	60
Gambar 4. 2	Hasil Uji Heterokedastisitas	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kisi – kisi Kuesioner Penelitian	97
Lampiran 2 : Instrumen Penelitian	99
Lampiran 3 : Tabulasi Data Hasil Penelitian	104
Lampiran 4 : Hasil uji Validitas dan Reliabilitas	108
Lampiran 5 : Hasil Analisis Data	112
Lampiran 6 : Surat Pengantar Penelitian.....	114
Lampiran 7 : Surat Keterangan Penelitian	115
Lampiran 8 : Berita Acara Skripsi	116

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis dalam organisasi. Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila sumber daya manusia dikelola, diatur dan dimanfaatkan secara baik, hal ini dapat mempercepat tujuan perusahaan yang direncanakan. Menurut pendapat Wibowo (2018) Apabila kinerja karyawan buruk, maka akan berdampak buruk terhadap perusahaan begitu juga sebaliknya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menghasilkan *output* sebagai bentuk kontribusi dan tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan perusahaan sesuai waktu yang diberikan sehingga akan memperoleh *reward* atas kontribusi yang telah dilakukan.

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan antara lain kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan adanya motivasi kerja karena ketiga hal tersebut saling berkaitan, apabila gaya kepemimpinan lemah dan kurang adil maka tingkat kedisiplinan karyawan tidak akan memuaskan bagi perusahaan sehingga menyebabkan karyawan tidak mempunyai motivasi untuk mengembangkan potensi yang ada.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan faktor penting yang membantu

menciptakan lingkungan kerja yang efisien, teratur, dan berorientasi pada hasil yang berkualitas. Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sinambela (2018) disiplin berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk bekerja dengan teratur, tekun dan dilaksanakan secara terus menerus sesuai dengan aturan yang berlaku.

Dengan kata lain, kedisiplinan adalah sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, tugas, atau kewajiban yang telah ditetapkan. Ini mencakup kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri, mengikuti jadwal, memenuhi tenggat waktu, dan melaksanakan tugas dengan konsistensi dan tanggung jawab.

Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Hubungan antara pemimpin dan bawahan harus terdapat interaksi dimana pemimpin dapat memahami situasi, kondisi, dan keinginan bawahannya. Untuk kinerja yang optimal, karyawan juga membutuhkan pemimpin yang baik. Menurut Rivai (2018) gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Pendapat tersebut berkaitan dengan pendapat Hasibuan (2020) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin

mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan memegang peranan yang penting, dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual maupun organisasi.

Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi kerja. Motivasi yang baik akan membuat karyawan merasa senang dan antusias dengan pekerjaan mereka, yang mengarah pada perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan bagi organisasi. Motivasi tidak hanya datang dari atasan, tetapi juga dari dalam diri. Menurut Riyadi (2019) bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau semangat kerja yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan harapannya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Nurdiansyah dan Rahman (2019) bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu.

Dari penjelasan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk mencapai kepuasan. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.

Dari pemaparan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan terjadinya research gap pada penelitian ini dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Variabel kedisiplinan dapat digambarkan sebagai suatu ukuran atau nilai yang mencerminkan sejauh mana seseorang atau kelompok dapat mematuhi aturan, menjaga ketertiban, dan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan efektif. Seiring dengan penelitian Liyas (2018) yang melakukan penelitian tentang kedisiplinan dan mendapatkan hasil bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian setiyono (2017) bahwa kedisiplinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, maka perlu untuk melakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Variabel gaya kepemimpinan mencerminkan tentang kemampuan proses dan seni untuk memengaruhi orang lain supaya berperilaku tertentu guna mewujudkan tujuan perusahaan. Seiring dengan penelitian sunarto (2020) yang melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan di PT *Mitsui leasing capital* indonesia dan mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Ardianita (2022) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, maka perlu untuk melakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi kerja merupakan kecenderungan karyawan dalam melibatkan diri terhadap kegiatan yang mengarah pada sasaran hidup yang telah ditentukan. Seiring dengan penelitian Ramadhani (2022) yang melakukan penelitian tentang motivasi kerja mendapatkan hasil bahwa

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Zarkoni (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Yogyakarta, maka perlu untuk melakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel Pada penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Umam (2018) dalam artikelnya yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan PT Ciomas Adisatwa Kota Kediri”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kedisiplinan, Motivasi kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Pos Indonesia Kota Kediri memberikan apresiasi kepada karyawannya dalam bentuk insentif. Berikut adalah data insentif karyawan PT Pos Indonesia yang akan dimuat dalam Tabel 1.1

Tabel 1. 1
Data Insentif Karyawan

Bulan	Jumlah Pegawai	Jenis penghargaan
Maret	-	-
April	-	-
Mei	57	Insentif

Sumber: PT Pos Indonesia Kota Kediri 2023

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukkan bahwa insentif yang didapat karyawan hanya pada bulan mei karena PT Pos Indonesia Kota Kediri baru memulai pemberian insentif pada karyawannya. Perusahaan ini memiliki total 60 karyawan tetap yang terbagi dalam beberapa divisi. Karena banyaknya jumlah karyawan, perusahaan tidak terlepas dari permasalahan yang timbul

didalam perusahaan tersebut sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Berikut adalah data karyawan tetap pada PT Pos Indonesia yang akan dimuat dalam Tabel 1.2:

Tabel 1. 2
Data Karyawan Tetap

NO	KANTOR	JUMLAH KARYAWAN
1	Kantor cabang (KC)	38
2	Kantor cabang pembantu (KCP)	22
	TOTAL	60

Sumber: PT Pos Indonesia Kota Kediri 2023

Pentingnya evaluasi atas kinerja perusahaan juga perlu dilakukan oleh PT Pos Indonesia (persero) Kota Kediri. Pos Indonesia merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang event, tentunya PT Pos Indonesia (persero) Kota Kediri ingin terus memajukan dan mempertahankan eksistensinya. Maju tidaknya sebuah perusahaan sangat ditentukan kinerja karyawan dalam perusahaan. Berikut adalah data kehadiran karyawan PT Pos Indonesia yang akan dimuat dalam Tabel 1.3:

Tabel 1. 3
Data Kehadiran Karyawan

Bulan	Pegawai Hadir	Pegawai tidak Hadir
Maret	94%	6%
April	85%	15%
Mei	88%	12%

Sumber: PT Pos Indonesia Kota Kediri 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan jumlah ketidak hadiran karyawan. Hal tersebut kemungkinan terjadi disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah Kedisiplinan, gaya

kepemimpinan dan motivasi kerja yang rendah terhadap karyawan.

Berdasarkan observasi di temukan beberapa dugaan masalah terkait kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan masalah-masalah tersebut meliputi : adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu, pimpinan perusahaan yang kurang aktif dalam menciptakan interaksi, perusahaan tidak mendukung atau tidak memberikan apresiasi kepada karyawan selama bekerja pada perusahaan tersebut, Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Kedisiplinan, Gaya kepemimpinan Dan Motivasi kerja Pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Kota Kediri.**

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang ditemukan oleh peneliti,yaitu antara lain :

1. Persaingan yang semakin ketat antara perusahaan jasa di bidang distribusi dengan perusahaan jasa lain di bidang distribusi memerlukan peningkatan lebih lanjut terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat beberapa karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang kurang, dalam hal ini beberapa individu mengalami kesulitan dalam mematuhi aturan atau tanggung jawab yang telah ditetapkan, sehingga berdampak negatif pada produktivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan atau kinerja mereka secara keseluruhan.
3. Gaya kepemimpinan yang kurang efektif, dalam konteks ini seorang

pemimpin harus memiliki pemahaman mendalam terhadap karakteristik bawahannya. Dengan memahami karakter bawahannya, seorang pemimpin dapat menciptakan tingkat kinerja yang tinggi. Sebagai hasil dari pemahaman ini, seorang pemimpin mampu bertindak sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh para karyawan, sehingga harus diperhatikan.

4. Terdapat motivasi kerja karyawan yang rendah, akibatnya kinerja karyawan bisa menurun. Motivasi kerja sangat penting sebagai pendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Salah satu aspek kunci dalam motivasi kerja adalah menyadari bahwa bekerja seharusnya dianggap sebagai ibadah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah disebutkan diatas peneliti hanya akan membatasi masalah pada :

1. Variabel pada penelitian ini hanya membahas mengenai Kedisiplinan, Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja karyawan yang dilakukan di PT Pos Indonesia (persero) Kota Kediri.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan yang berstatus tetap.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (persero) Kota Kediri?

2. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (persero) Kota Kediri?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (persero) Kota Kediri?
4. Apakah kedisiplinan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (persero) Kota Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan selalu mempunyai tujuan agar memperoleh gambaran yang jelas serta bermanfaat bagi yang menggunakannya. Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (persero) Kantor Pos Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (persero) Kantor Pos Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (persero) Kantor Pos Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kedisiplinan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (persero) Kantor Pos Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat bagi yang menggunakannya. Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah :

1) Manfaat Secara Praktis

a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan penentu untuk perbaikan sistem perusahaan yang ada, khususnya mengenai pengaruh kedisiplinan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi Karyawan

Diharapkan hasil penelitian ini akan membantu karyawan meningkatkan kualitas pekerjaannya dan memotivasi mereka untuk terus meningkatkan keterampilannya.

c) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, pemahaman dan pengalaman langsung dalam memecahkan masalah yang timbul dalam dunia kerja, serta dapat digunakan dalam pelatihan untuk menerapkan teori yang diperoleh di perkuliahan dalam kehidupan kerja nyata.

2) Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pemahaman dan pengalaman para peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kedisiplinan, gaya

kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)* (Vol. 1). Pekanbaru: ZafanaPublising.
- Agustini, N. I. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E- JURNAL MANAJEMEN*, 8(1), 231-258.
- Anggara, V., & yadnyana, I. W. (2019). Pengaruh Kompetensi karyawan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(2), 1590.
- Ardianita L. N. (2022) 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/1734>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (9 ed., Vol. 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 14). Jakarta: Bumi Aksara.
- Imron. (2018). *Aspek Spiritualitas dalam Kinerja*. Magelang: Unimma Press.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok: Rajawali Pers.
- Liyas, J. N. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru* (Vol. 3). Al-MASRAF.
- Nurdiansyah, H., & Rahman, R. (2019). *Pengantar Manajemen*. Diandra Kreatif.

- Ramadani, N. T. (2022, 7 19). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang)*. Diambil kembali dari REPOSITORY UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG: <http://repository.unimus.ac.id/5563/>
- Rivai, V. (2018). *Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. (2019). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Diambil kembali dari jurnalmanajemen.petra.ac.id: <https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/18242>
- Setiyono, S. (2017) 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), <https://doi.org/10.26533/eksis.v12i1.7>.
- Silaen, N. R., & dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, L. P. (2018). Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. (Suryani, & R. Damayanti, Penyunt.) *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (Vol. 3). CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Vol. 2). Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A. (2020, 6). 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.

Umam, M. F. (2018, 2 19). *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Ciomas Adisatwa Kota Kediri*. Diambil kembali dari Simki-Economic: <http://simki.unpkediri.ac.id/detail/13.1.02.02.0267>

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (5 ed.). Rajawali Pers.

Zarkoni M. (2020) *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pos Indonesia Persero Pusat Yogyakarta*.