

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya

Yuyun Septiani¹, Mei Retno Adiwati^{2*}

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

septianiyuyun23@gmail.com¹, adiwaty66@gmail.com²

ABSTRACT.

Employee performance is an asset in an organization in developing its business, but there are factors that can reduce the level of performance such as leadership and work discipline. Existence of this research namely to find out how leadership and work discipline influence employee performance at the Kebonrojo Main Branch Post Office, Surabaya. The population in this study were all employees of the service, process and distribution department at the Post Office of the Main Branch of Kebonrojo Surabaya, totaling 60 people. For taking the sample using saturated sampling, namely the entire population is determined as a respondent with a total of 60 employees. The research method used is by interviewing and distributing questionnaires directly to the respondents. Determination of data analysis namely Partial Least Square (PLS) with an ordinal measurement scale via a Likert scale. The result of this study is that leadership and work discipline have a significant and positive effect on employee performance at the Kebonrojo Main Branch Post Office Surabaya.

Keywords: *Employee Performance; Leadership; Work Discipline*

ABSTRAK.

Kinerja pegawai ialah aset di suatu organisasi dalam mengembangkan bisnisnya, namun ada faktor yang dapat menurunkan tingkat kinerja tersebut seperti kepemimpinan dan disiplin kerja. Adanya penelitian ini yakni untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya. Populasi pada penelitian ini yakni seluruh pegawai bagian pelayanan, proses dan distribusi di Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya yang berjumlah 60 orang. Untuk pengambilan sampelnya menggunakan sampling jenuh yakni seluruh populasi ditetapkan sebagai responden dengan jumlah 60 karyawan. Metode penelitian yang digunakan yakni dengan wawancara dan menyebarkan kuesioner secara langsung pada responden. Penetapan analisis data ialah *Partial Least Square* (PLS) dengan skala ukur ordinal melalui skala *likert*. Hasil dari penelitian ini ialah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya.

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

PENDAHULUAN

Revolusi industri mengalami transformasi perubahan sikap perusahaan dari periode ke periode. Hal itu membuat perusahaan dituntut untuk menyesuaikan dengan

perubahan yang terjadi agar dapat bertahan pada persaingan yang ketat. Untuk mempersiapkan perusahaan agar dapat bersaing, maka harus memiliki buah pikiran dan bentuk tindakan yang semaksimal mungkin, memiliki rencana-rencana strategis dalam perusahaan pengembangan, pengoptimalan, dan segala aspek yang terhubung dalam suatu perusahaan, serta hal yang paling penting adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Ferils et al., (2022) Kinerja karyawan sebagai suatu keberhasilan karyawan yang diukur dari kualitas dan kuantitas yang diberikan, sehingga perusahaan memiliki harapan mereka dapat menjalankan perannya dengan baik dan berkomitmen tinggi. Terdapat faktor yang dapat mengakibatkan turunnya kinerja pegawai yakni seperti rendahnya manajemen kepemimpinan dan disiplin kerja. Kepemimpinan menurut Erika et al., (2021) ialah suatu siasat individu ketika mendampingi dan memunculkan pengaruh yang positif pada orang atau sekelompok orang guna tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Sedangkan disiplin kerja menurut Hasbi et al., (2020) yakni hasrat individu atau kelompok yang selalu menjalankan seluruh rangkaian peraturan yang sudah ditetapkan. Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya yang masuk pada kategori instansi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bidang jasa pengiriman surat atau dokumen. Kantor Pos ini beralamat di Jl. Kebon Rojo No. 10, Krembangan Selatan Surabaya.

Berdasarkan hasil survei awal dari bagian SDM diperoleh data terjadinya penurunan target pengiriman surat/dokumen selama tiga tahun terakhir. Secara tidak langsung penurunan target tersebut menggambarkan menurunnya kinerja karyawan Cabang Utama Kebonrojo Surabaya, hal itu dibuktikan dengan rekapitulasi presentase keberhasilan dari tahun 2019 hingga 2021. Pada tahun 2019-2020 penurunan realisasi sebesar 16% dengan kenaikan komplain sebesar 3,64% kemudian di tahun 2020-2021 penurunan realisasi sebesar 8,93% dengan kenaikan komplain sebesar 26,61%. Permasalahan dari adanya tingkat penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh segala tindakan yang dilakukan pimpinan belum bisa memberikan dampak untuk meningkatkan kinerja karyawan, dikarenakan masih ada beberapa karyawan merasa penerapan kepemimpinannya belum memiliki ketegasan. Hal tersebut ditunjukkan dari adanya karyawan yang tidak bertanggung jawab dan kurang disiplin pada penyelesaian tugas.

Selain permasalahan kepemimpinan, faktor yang membuat menurunnya kinerja karyawan yakni disiplin kerja yakni dibuktikan dengan meningkatnya absensi karyawan bagian pelayanan, proses dan distribusi selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2019-2020 terdapat kenaikan jumlah ketidakhadiran sebesar 20% yang semula 56 menjadi 70 dengan keterlambatan karyawan sebesar 29,27% yang semula 29 menjadi 41. Sedangkan di tahun 2020-2021 jumlah ketidakhadiran sama-sama berjumlah 70 dengan keterlambatan karyawan naik sebesar 10,87% dari tahun 2020. Kepemimpinan yang rendah dan menurunnya tingkat disiplin kerja akan berkaitan langsung pada hasil kinerja pegawai, sehingga target tidak dapat terealisasi dengan

baik. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Isvandiari & Idris (2018) menerangkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan kepemimpinan dan disiplin kerja pada kinerja pegawai. Dari hal itu dapat disimpulkan bahwa ketika kepemimpinan dan disiplin kerja ditingkatkan dengan baik, maka akan berdampak baik pula pada kinerja pegawai, begitu sebaliknya apabila rendah berdampak buruk. Dari adanya masalah diatas, pelaksanaan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya kepemimpinan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Rini et al., (2022) yakni bagaimana cara berfikir seseorang untuk memberikan dampak pada para pekerjanya, karena segala tindakan pimpinan memberi pengaruh besar kecilnya suatu organisasi, serta berpengaruh pada bagaimana kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat menentukan target dan realisasi yang berjalan, jika kepemimpinan dalam organisasi tersebut tidak memberikan efek apapun dan karyawan tetap tidak mengikuti seluruh aturan, maka karyawan dan pimpinan sulit untuk menjadi satu. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu kecakapan dalam memberikan pengaruh untuk orang lain dari interaksi langsung ataupun tidak langsung dengan tujuan menggerakkan seseorang agar mengerti, sadar, dan menyenangkan kehendak dari pimpinan tersebut (Idris & Sari, 2019). Terdapat lima indikator kepemimpinan menurut Delti dalam Maniku et al., (2019) yaitu: (1) Kemampuan analisis; (2) Kecakapan komunikasi; (3) Keberanian; (4) Keahlian mendengar; (5) Ketegasan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018) Disiplin kerja adalah sikap pemahaman, ketulusan, dan kesanggupan individu ketika mengikuti aturan serta norma yang berlangsung di organisasi. Perlunya aturan dan norma ditegakkan guna menjadikan pegawai memiliki etika kerja yang baik dan menunjang cepat berhasilnya rangkaian target serta strategi yang sudah dibuat. Disiplin kerja juga merupakan suatu sikap penghormatan pada setiap peraturan dan ketentuan organisasi terkait dengan tugas yang akan diselesaikan (Siagian, 2018). Terdapat lima indikator disiplin kerja menurut Sidanti dalam Jufrizen & Hadi (2021), yaitu: (1) Tunduk pada jam operasinal; (2) Patuh dengan arahan pimpinan; (3) Menggunakan dan merawat peralatan serta perlengkapan kantor dengan baik; (4) Berpakaian baik dan mengenakan atribut organisasi; (5) Bekerja dengan mematuhi seluruh aturan organisasi.

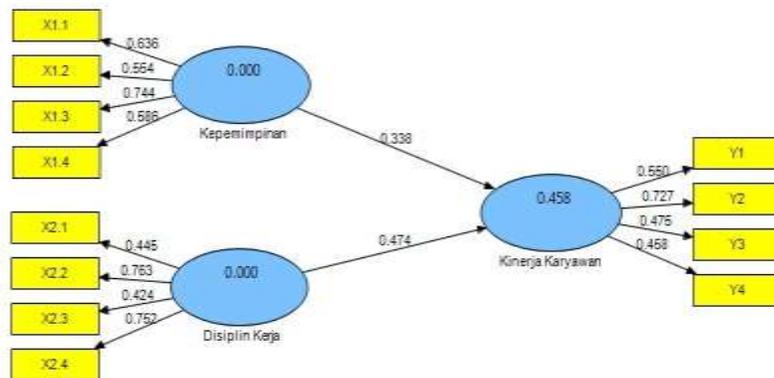
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Endra (2021) yaitu sebagai pencapaian karyawan atas apa yang telah diselesaikan berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan. Standard dan kriteria yang diberikan merupakan suatu upaya organisasi dalam mengembangkan dan mendongkrak kesuksesan. Oleh karena itu, hal-hal tersebut membutuhkan tenaga kerja yang berkompeten untuk mendukungnya. Kinerja karyawan juga merupakan suatu kontribusi yang kreatif dan inovatif yang dikerahkan oleh pegawai di tempat dimana mereka bekerja (Kaswan, 2019). Terdapat empat indikator disiplin kerja menurut Mangkunegara (2017), yaitu: (1) Mutu kerja; (2) Kapasitas kerja; (3) Implementasi pekerjaan; (4) Keharusan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilaksanakan yakni menggunakan metode kuantitatif. Populasinya ialah seluruh karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya pada bagian pelayanan, proses, dan distribusi yang berjumlah 60 orang. Pengambilan sampel yakni sampling jenuh dengan menjadikan seluruh populasi yang ada sebagai responden sebanyak 60 karyawan. Pengukuran variabelnya menggunakan skala ukur ordinal melalui skala *likert* dengan skor pilihan jawaban 1 hingga 5. Penentuan teknik pengumpulan data ialah wawancara dan kuesioner dengan menyebarkan pernyataan secara langsung kepada responden. Selanjutnya untuk menentukan teknik analisis data dengan *Partial Least Square* (PLS) pengukuran *outer model* dan *inner model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1 *Outer Model* dengan *factor loading*, *Path Coefficient* dan *R-Square*

Sumber : Olah Data, Output *SmartPLS*

Berdasarkan gambar 1 terdapat angka *factor loading* pada masing-masing indikator yang berada diatas tanda panah yakni antara variabel dan indikator, kemudian angka koefisien jalur (*path coefficients*) letaknya diatas tanda panah antara variabel eksogen dan endogen. Selanjutnya, ada skor *R-Square* letaknya pada lingkaran variabel kinerja karyawan.

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

	AVE
Kepemimpinan	0.402009
Disiplin Kerja	0.381634
Kinerja Karyawan	0.316292

Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil uji yang dilaksanakan pada AVE variabel kepemimpinan sebesar 0,402009, variabel disiplin kerja 0,381634, dan kinerja karyawan sebesar 0,316292. Dari variabel ini memperlihatkan nilainya lebih kecil dari 0,5 yang artinya seluruh variabelnya memiliki tingkat validitas kurang baik.

Tabel 2. Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepemimpinan	0.726349
Disiplin Kerja	0.696922
Kinerja Karyawan	0.640801

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji diatas memperlihatkan variabel kepemimpinan sebesar 0,726349, disiplin kerja sebesar 0,696922 dan kinerja karyawan sebesar 0,640801. Dari variabel ini menjelaskan bahwa jika nilainya diatas 0,70 maka keseluruhan variabelnya reliabel.

Tabel 3. R-Square

	R-Square
Kepemimpinan	
Disiplin Kerja	
Kinerja Karyawan	0.457932

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil $R^2 = 0,457932$ interpretasi model gambarnya mengartikan bahwa fenomena kinerja karyawan dipengaruhi variabel bebas yakni kepemimpinan dan disiplin kerja dengan skor 45,79%. Selanjutnya, sisanya 54,21% dimiliki oleh variabel bebas lain diluar penelitian yang peneliti laksanakan.

Tabel 4. Path Coefficients (Mean, STDEV T-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.338403	0.348802	0.119691	0.119691	2.827304
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.474039	0.480949	0.105013	0.105013	4.514098

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 diambil kesimpulan yakni:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis diterima karena memiliki *path coefficients* sebesar 0,338403, dan skor *T-statistic* sudah lebih besar dari $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96 yaitu 2,827304, dinyatakan signifikan (positif).

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis diterima karena memiliki *path coefficients* sebesar 0,474039, dan skor *T-statistic* sudah lebih besar dari $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96 yaitu 4,514098, dinyatakan signifikan (positif).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian yang dilaksanakan memperoleh hasil yakni adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan pada kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya. Berdasarkan skor *factor loading*, terdapat indikator yang paling tinggi yakni keberanian. Dalam hal ini indikator tersebut memiliki pengaruh paling besar dibandingkan indikator lain. Pimpinan yang memiliki keberanian dalam menjalankan amanah yang dibebankan, terutama berani menegur karyawan yang lalai dengan tugas dan tanggung jawabnya, akan berdampak baik pada kinerja pegawai. Karyawan akan lebih disiplin dan menghormati pimpinan sehingga kinerja karyawan akan terus semakin baik, serta segala target dapat terealisasi dengan baik pula. Penelitian yang sudah terlaksana ini sejalan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Amir & Khairunnisa (2023) dengan kesimpulan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif kepemimpinan pada kinerja pegawai. Selain itu, penelitian lain yang telah dilakukan oleh Firmayanti & Ramdani (2022) yang memberikan hasil yang sama yakni kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian yang dilaksanakan memperoleh hasil yakni adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja pada kinerja karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya. Dilihat dari nilai *factor loading* terdapat indikator dengan nilai paling tinggi yakni patuh pada arahan pimpinan. Dalam hal ini indikator tersebut memiliki pengaruh paling besar dibandingkan indikator lain. Karyawan yang patuh

pada pimpinan akan memiliki kinerja yang baik, karena mereka mau mengikuti seluruh kebijakan yang sudah dibuat. Dari hal tersebut kinerja karyawan akan semakin meningkat, karyawan mudah dikendalikan untuk diajak bekerja sama, serta segala target yang sedang dirancang perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Penelitian yang telah terlaksana ini sejalan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Muslimat & Wahid (2021) dengan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh dengan baik signifikan dan positif pada kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Prayogi et al., (2019) juga sama-sama menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh kesimpulan yakni kepemimpinan dan disiplin kerja mendukung pada meningkatnya kinerja karyawan. Hal tersebut memperlihatkan semakin baik dan efektif kepemimpinan yang diterapkan, disiplin kerja yang dijalankan, maka kinerja pegawai di Kantor Pos Cabang Utama Kebonrojo Surabaya akan terus mengalami peningkatan.

Terdapat saran dari peneliti yang dapat diterapkan dalam menyelesaikan masalah kinerja karyawan yaitu, penerapan kepemimpinan harus diperbaiki lagi terutama keberanian dalam menegur karyawan yang melanggar aturan yang sudah ditentukan. Selain itu harus benar-benar memperhatikan disiplin kerja karyawan, terutama pada karyawan yang tidak patuh pada pimpinan, karena jika mereka tidak patuh maka akan sulit untuk diajak bekerja sama dalam memenuhi target yang sudah direncanakan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, F., & Khairunnisa. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Syariah Kcp Stabat. *Student Scientific Creativity Journal*, 1(2), 17–24.
- Endra, T. S. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2), 50–61.
- Erika, E., Yuniar, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905–914. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.465>
- Ferils, M., Karmila, & Ramayani, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal E-Bussiness Institut Teknologi Dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar*, 2(1), 31–38.
- Firmayanti, A. R., & Ramdani, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pupr Kabupaten Karawang. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(9), 3295–3299. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>

- Hasbi, R., Kusdianto, I., & Halim, M. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Group Cabang Palopo. *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UMP*, 1(13), 1–13.
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris, M., & Sari, D. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia. *MBIA*, 18(1), 76–84. <https://doi.org/10.33557/mbia.v18i1.326>
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kaswan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategis Konsep, Sejarah, Model, Strategi, dan Kontribusi SDM*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maniku, R., Umama, H. A., & Huddin, M. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.35448/jmb.v12i1.6555>
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120–127. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2(2), 665–670.
- Rini, L., Siregar, M., Sibagariang, S. A., & Simamora, B. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pematangsiantar. *Al-Manhaj: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 4(2), 481–488. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v4i2.1867>
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3(1), 1–18.