

ARTIKEL

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI KANTOR POS KOTA KEDIRI
DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMUNIKASI**



Oleh:

M. BADRUL HASAN

NPM: 13.1.02.02.0535

Dibimbing oleh :

- 1. Dr. Subagyo M.M**
- 2. Amat Pintubatu Silalahi, M.M.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : M. Badrul Hasan
NPM : 13.1.02.02.0535
Telepon/HP : 081254730670
Alamat Surel (Email) : Hasanbadrul0670@gmail.com
Judul Artikel : Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pos Kota Kediri
Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan
Komunikasi
Fakultas – Program Studi : FE - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi : Jl. K.H. Achmad Dahlan No. 76 Mojoroto, Kediri, Jawa
Timur

Dengan ini menyatakan bahwa :

- artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
- artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 25 Agustus 2018
Pembimbing I  <u>Dr. Subagyo M.M</u> NIDN. 0717066601	Pembimbing II  <u>Amat Pintubatu-Silalahi, M.M.</u> NIDN : 0725075601	Penulis,  <u>M. Badrul Hasan</u> NPM. 13.1.02.02.0535

ANALISIS KINERJA PEGAWAI KANTOR POS KOTA KEDIRI DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI

M. BADRUL HASAN

13.1.02.02.0535

Fakultas Ekonomi – Program Studi Manajemen
Hasanbadrul0670@gmail.com

Nama Dosen Pembimbing:

1. Dr. Subagyo M.M
2. Amat Pintubatu Silalahi, M.M..

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kinerja pegawai Kantor Pos Kota Kediri ditinjau dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Pos Indonesia Kota Kediri, dengan populasi penelitiannya yang berjumlah 75 orang. Dengan teknik sampel jenuh demikian jumlah populasi 75 orang. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dan mempertimbangkan syarat uji yang meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Pengujian hipotesis menggunakan uji t-statistik untuk menguji pengaruh secara parsial serta F-statistik untuk menguji pengaruh secara simultan yang diuji menggunakan SPSS v.23 *for windows*.

Hasil penelitian ini mendapatkan hasil secara parsial gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan variabel variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan kinerja pegawai pada Kantor Pos Kota Kediri lebih meningkat dengan mempraktekkan gaya kepemimpinan yang sesuai, disiplin kerja dan komunikasi.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi

LATAR BELAKANG

Sumberdaya manusia merupakan hal terpenting dalam sebuah perusahaan. Agar perusahaan dapat berkembang dan berhasil dalam meraih tujuannya, maka perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, seperti mempunyai pengetahuan yang luas dan ketrampilan

yang sesuai dengan bidangnya serta usaha dalam mengelola perusahaan seoptimal mungkin.

Berbagai upaya untuk lebih mendongkrak kinerja pegawai telah dilakukan oleh manajemen. Faktor yang dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja pegawai adalah

gaya kepemimpinan suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat pegawai dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerjanya. Sejalan dengan penelitian Sariadi (2013) yang melakukan penelitian mendapatkan hasil gaya kepemimpinan seorang pemimpin mempengaruhi terhadap kinerja pegawainya.

Faktor lain yang dapat mendongkrak kinerja pegawai adalah kedisiplinan pegawai. Pegawai dengan disiplin kerjanya yang baik, perusahaan akan dapat meraih dan mencapai hasil maksimal. Disiplin kerja pegawai yang tinggi dapat lebih pencapaian tujuan yang dimiliki perusahaan, sebaliknya disiplin pegawai yang buruk dapat menjadi sumber pemicu lambatnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu pegawai perlu dilatih tentang kedisiplin yang tinggi dan selalu dikembangkan sehingga kedisiplinan dapat memunculkan ketertiban dan keefisienan yang pada akhirnya kinerja karyawan juga ikut meningkat. Uraian tersebut mendukung penelitian Alam (2014) yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor gaya kepemimpinan, disiplin kerja, faktor lain yang dapat mendongkrak kinerja seorang pegawai yaitu komunikasi. Komunikasi dapat diartikan suatu faktor penting dalam menjalankan suatu aktivitas khususnya dalam suatu perusahaan. Proses komunikasi dalam suatu perusahaan yang baik pada suatu perusahaan berdampak pada kegiatan dalam perusahaan tersebut. Komunikasi yang dilakukan dengan baik akan memunculkan keefisienan dan keaktifan pekerjaan membuat pekerjaan dapat terselesaikan secara maksimal sehingga tingkat kinerja karyawan semakin baik. Hal tersebut sesuai penelitian Darmawan (2015) yang mendapatkan hasil bahwa komunikasi pada suatu perusahaan mempengaruhi kinerja pegawainya.

PT. Pos Indonesia merupakan sesuatu perusahaan milik negara Indonesia pada sektor bidang pelayanan pos. PT. Pos Indonesia selain melayani jasa-jasa pos juga melayani pada bidang keuangan. Bidang Keuangan meliputi fasilitas transfer uang, fasilitas pembayaran listrik, air dan telepon.

Senakin maraknya bidang usaha yang sama dalam pengiriman surat-surat, dokumen serta paket-paket yang berasal dari pihak swasta membuat

perusahaan Pos Indonesia harus mengikuti dan mempunyai strategi agar tidak kalah bersaing dengan kompetitornya. Berbagai kemudahan dalam bidang pelayanan pos untuk memuaskan dan menarik pelanggan agar selalu loyal terhadap Pos Indonesia. Akan tetapi usaha dan strategi tersebut tidak terlepas dari peran sumberdaya manusia pada Pos Indonesia itu sendiri. Pos Indonesia sangat perlu meningkatkan kinerja sumberdaya manusianya agar pelayanan kepada pelanggan lebih optimal dan mempunyai daya saing tinggi. Untuk itu manajemen Pos Indonesia dalam meningkatkan kinerja pegawainya memerlukan suatu strategi yang tepat. Salah satu strategi Pos Indonesia adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya dengan kepemimpinan yang tepat, kedisiplinan pegawai yang tinggi dan juga komunikasi antar pimpinan dan pegawai yang terjaga dengan baik. Kinerja pegawai Pos Indonesia yang selalu baik akan memunculkan kepuasan para pelanggannya yang pada akhirnya tidak berpaling ke kompetitornya.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “**Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pos Kota Kediri Ditinjau dari**

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi”.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini jenis penelitian kausal. Populasinya adalah pegawai pada Pos Indonesia Kota Kediri yang berjumlah 75 orang.. dengan teknik sampel jenuh yang diperoleh sampel jenuh adalah sebanyak 75 orang.. Instrumen menggunakan kuesioner dengan alat uji skala likert, dan semua pernyataan dinyatakan valid serta reliabel.

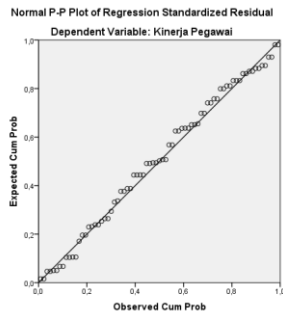
HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil Penelitian

Variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan komunikasi (X_3), serta kinerja pegawai (Y). Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan empat asumsi klasik uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1
Grafik Probability Plot
Sumber: Data diolah

Berdasarkan gambar 1 uji normalitas dengan grafik *probability plot* bahwa data menyebar dan mengikuti garis diagonal, sehingga data normal.

Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolinieritas pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	,412	2,426
Disiplin Kerja	,536	1,866
Komunikasi	,479	2,086

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 1 hasil uji multikolinieritas didapatkan hasil nilai *tolerance* X1 = 0,412 ; X2 = 0,536; X3 = 0,479. lebih besar dari 0,1. Nilai VIF juga menunjukkan kurang dari 10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Berikut hasil uji autokorelasi pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1,813

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

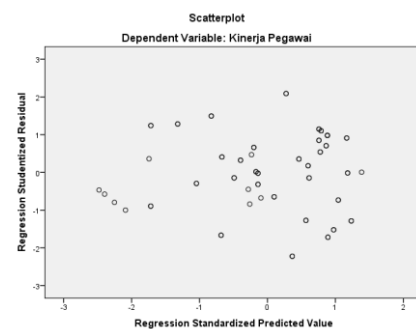
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2018

Hasil uji autokorelasi nilai DW hitung lebih besar dari $(du) = 1,689$ dan kurang dari $4 - 1,813$ ($4-du$) = 2,311 atau dapat dilihat dengan menggunakan $du < d < 4 - du$ atau $1,689 < 1,746 < 2,311$, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi..

Uji Heteroskedastisitas

Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 2 dibawah ini:



Gambar 2
Grafik Scatterplot
Sumber: Data diolah 2018

Pada gambar 2 hasil uji heteroskedastisitas yang di uji dengan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data menyebar acak pada angka 0 pada

sumbu Y. sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil regresi linier berganda pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1,501	2,708
X1	,184	,089
X2	,134	,047
X3	,380	,093

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 3 di dapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,501 + 0,184X_1 + 0,134X_2 + 0,380X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

a. Konstanta (a) = 1,501

Jika variabel gayakepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan komunikasi (X_3) = 0, maka kinerja pegawai (Y) menjadi 1,501.

b. Regresi $X_1 = 0,184$

Kenaikan 1 satuan gaya kepemimpinan (X_1) dengan asumsi disiplin kerja (X_2), dan komunikasi (X_3) tetap dan konstan, kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,184 kali.

c. Regresi $X_2 = 0,134$

Kenaikan 1 kali disiplin kerja (X_2) dengan asumsi gayakepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_3) tetap dan konstan, kinerja pegawai (Y) naik 0,134 kali..

d. Regresi $X_3 = 0,380$

Kenaikan 1 kali komunikasi (X_3) dengan asumsi gayakepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tetap dan konstan, kinerja pegawai (Y) naik 0,380 kali

Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi pada tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,804 ^a	,647	,632	3,41271	1,813

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah 2018

Hasil analisis pada tabel 4, didapatkan *adjusted R Square* 0,632 atau $0,632 \times 100\% = 63\%$, dengan demikian menunjukkan bahwa adalah gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi dapat menerangkan Kinerja Pegawai sebesar 63,20% dan sisanya yaitu 37% dijelaskan variabel lain diluar penelitian ini.

Uji t

Berikut hasil uji t pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,501	2,708		,554	,581
Gaya Kepemimpinan	,184	,089	,227	2,069	,042
Disiplin Kerja	,134	,047	,276	2,863	,006
Komunikasi	,380	,093	,414	4,063	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 5 maka diketahui bahwa:

- 1) Nilai signifikan X1 adalah $0,042 < 0,05$ maka H_0 tidak diterima dan H_1 diterima. Sehingga X1 (gaya kepemimpinan) mempengaruhi Y (kinerja pegawai)..
- 2) Nilai signifikan X2 (Disiplin Kerja) adalah $0,006 < 0,05$ maka tidak diterima dan H_1 diterima. Sehingga X2 (Disiplin kerja) mempengaruhi Y (kinerja pegawai)..
- 3) Nilai signifikan variabel Komunikasi adalah $0,000 < 0,05$ maka H_0 tidak diterima dan H_1 diterima. Sehingga X3 (komunikasi) mempengaruhi Y (kinerja pegawai)..

Uji F

Berikut hasil uji F pada tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6
Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1516,640	3	505,547	43,407	,000 ^b
Residual	826,907	71	11,647		
Total	2343,547	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ tidak diterima dan H_1 diterima. Sehingga X1 (gaya kepemimpinan), X2 (Disiplin kerja), dan X3 (komunikasi) secara bersama-sama mempengaruhi Y (kinerja pegawai)..

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis (H_1) terbukti ada pengaruh pada Kinerja Pegawai dengan $t_{hitung} 2,069 > 1,994 t_{tabel}$ dengan nilai signifikan Gaya Kepemimpinan adalah $0,0042 < 0,05$. Nilai tersebut dibawah dari $\alpha = 0,05$, sehingga hipotesis H_a diterima.

Kantor Pos Kota Kediri gaya kepemimpinannya sudah tepat, pimpinan menjadi teladan bagi

pegawainya dan memahami kondisi dan karakter bawahannya.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t hipotesis (H2) Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan $t_{hitung} 2,069 > 1,994 t_{tabel}$ dan nilai sig. sebesar 0,006. Nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga hipotesis H_a diterima.

Disiplin kerja pegawai Kantor Pos Kota Kediri sudah cukup baik. Pegawai selalu bersikap disiplin dan mematuhi peraturan di Kantor Pos Kota Kediri.

Komunikasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t hipotesis (H3) telah membuktikan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan $t_{hitung} 2,069 > 1,994 t_{tabel}$ dan nilai sig. sebesar 0,000. Nilai tersebut dibawah dari $\alpha = 0.05$, sehingga hipotesis H_a diterima.

Komunikasi antar pegawai dan juga antar pegawai dan atasan Kantor Pos Kota Kediri sudah baik dan perlu lebih ditingkatkan.

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari pengujian hipotesis secara simultan diperoleh dengan F_{hitung}

$43,407 > 2,73 F_{tabel}$ dan nilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya dibawah dari tingkat signifikansi yaitu 0,05. H_0 tidak diterima dan H_a diterima, sehingga secara simultan Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi mempengaruhi Kinerja Pegawai. Dengan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,632 maka 63,2% Kinerja Pegawai dijelaskan oleh ketiga variabel independen

Simpulan

- Gaya Kepemimpinan secara parsial mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pos Indonesia Kota Kediri.
- Disiplin Kerja secara parsial mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pos Indonesia Kota Kediri.
- Komunikasi secara parsial mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pos Indonesia Kota Kediri.
- Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pos Indonesia Kota Kediri.

PENUTUP

Saran

Berdasarkan penelitian maka peneliti memberikan saran yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi Pengusaha
- 1) Diharapkan pengusaha/manajer memperhatikan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi sebab telah terbukti bahwa ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja pegawai.
 - 2) Diharapkan pengusaha lebih memperhatikan komunikasi sebab terbukti gaya kepemimpinan, disiplin kerja serta komunikasi yang paling mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi.

b. Bagi pegawai

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai gambaran dan wawasan kepada pegawai mengenai cara meningkatkan Kinerja Pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada penelitian selanjutnya diharapkan memasukan variabel lainnya untuk diteliti sebab ternyata hanya 63% yang bisa dijelaskan oleh variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. 2012. *Manajemin Pemasaran*, Jakarta : Rajawali Pres..
- Anoraga, P. 2009. *Manajemin Bisnis*, Semarang : PT. Rineka Cipta.

Ardana. 201. *Manajemin Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Ghozali, I. 2011. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan. M. 2012. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara

Istiqomah dan Suhartini. 2015.. Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal WIGA Vol. 2 No.1*. Fakultas Ekonomi. STIE Widya Gama Lumajang.

Kartini Kartono, 2008. "*Pemimpin dan Kepemimpinan*". Jakarta: Raja grafindo Persada.

Mangkunegara, AA. 2010, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Thoha, M.. 2008. *Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rachmawati, IK. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta : CV. Andi Offset.

Rivai, V. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.



- Setiawan, A. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung:Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta :Kencana Prenada Media Group
- Tintin,. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada SBU Pos Prima Direktorat Oerasi PT Pos Indonesia (Persero). Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Umam, K. 2012. *Komunikasi Dan Public Relation*. Bandung: Pustaka Setia.