



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA CABANG TANGERANG

¹Futuh Al Arifin, ² Didi Sunardi

¹Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

Futuh2000@gmail.com

²Program studi manajemen program sarjana fakultas ekonomi dan bisnis

dosen00724@unpam.ac.id

***Abstract** This study aims to determine the effect of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at PT Pos Indonesia Tangerang Branch. The research method used is quantitative with an associative approach. The saturated sampling technique in this study is all employees of PT Pos Indonesia Branch, totaling 72 employees. The results of the study based on the *t* test show that Leadership (*X*₁) has a significant influence on Employee Performance (*Y*) with a *t*-count value of $9.570 > 1.666$ (*t* table) with Sig. $0.000 < 0.05$. Work Discipline (*X*₂) also has a significant influence on Employee Performance (*Y*) with a *t*-count value of $8.232 > 1.666$ (*t* table) with sig. $0.000 < 0.05$. Furthermore, the *F* test shows that simultaneously Leadership (*X*₁) and Work Discipline (*X*₂) have a significant effect on Employee Performance with an *F*-count value of $220.217 > 2.74$ (*F* table) with a sig. $0.000 < 0.05$. Thus, both variables jointly contribute to improving employee performance. The resulting coefficient of determination is $0.865 \times 100\% = 86.5\%$. This means that the Leadership and Work Discipline variables contribute 85.5% to improving employee performance, while the remaining 13.5% was not examined in this study.*

Keywords: Leadership, Work Discipline, and Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan Sampel jenuh dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pos Indonesia Cabang yaitu berjumlah 72 karyawan. Hasil penelitian berdasarkan uji *t* menunjukkan bahwa Kepemimpinan (*X*₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (*Y*) dengan nilai *t*_{hitung} sebesar $9,570 > 1,666$ (*t*_{tabel}) dengan Sig. $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja (*X*₂) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (*Y*) dengan nilai *t*_{hitung} sebesar $8,232 > 1,666$ (*t*_{tabel}) dengan sig. $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, uji *F* menunjukkan bahwa secara simultan Kepemimpinan (*X*₁) dan Disiplin Kerja (*X*₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *F*_{hitung} sebesar $220,217 > 2,74$ (*F*_{tabel}) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, kedua variabel secara Bersama sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar $0,865 \times 100\% = 86,5\%$. Artinya variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpartisipasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 86,5% dan sisanya 13,5% tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi globalisasi, *human resources* atau sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tidak peduli seberapa besar investasi atau seberapa maju teknologi yang tersedia, semua itu tidak berarti tanpa SDM yang berkualitas, disiplin, dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Di abad ke 21, dunia pekerjaan menghadapi tantangan besar berupa gangguan digital dan transformasi perilaku pekerja yang mengharuskan fleksibilitas serta kemampuan beradaptasi yang tinggi.

Berdasarkan laporan dari World Economic Forum (2024), lebih dari 60% perusahaan di seluruh dunia menghadapi masalah kekurangan keterampilan karena kurangnya penyesuaian dalam kepemimpinan serta rendahnya disiplin kerja pada zaman

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT POS INDONESIA CABANG TANGERANG**

digital. Perusahaan perusahaan besar internasional seperti DHL, FedEx, dan Amazon sangat menyoroti kebutuhan akan kelincahan kepemimpinan dan budaya disiplin yang dapat mendorong inovasi serta kinerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam skala global, kepemimpinan yang efisien dan disiplin kerja menjadi elemen strategis yang menentukan kesuksesan organisasi di tengah laju perubahan yang cepat.

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Tangerang
Tahun 2022 - 2024

No	Indikator	Tahun 2022			Tahun 2023			Tahun 2024		
		Target	%	Ket	Target	%	Ket	Target	%	Ket
1.	Kualitas Kerja	100%	92%	Tidak Tercapai	100%	100%	Tercapai	100%	93%	Tidak Tercapai
2.	Kuantitas Kerja	100%	92%	Tidak Tercapai	100%	92%	Tidak Tercapai	100%	100%	Tercapai
3.	Pelaksanaan Kerja	100%	93%	Tidak Tercapai	100%	94%	Tidak Tercapai	100%	100%	Tercapai
4.	Tanggung Jawab	100%	91%	Tidak Tercapai	100%	100%	Tercapai	100%	100%	Tercapai
5.	Inisiatif	100%	100%	Tercapai	100%	97%	Tidak Tercapai	100%	96%	Tidak Tercapai

Sumber : PT Pos Indonesia Cabang Tangerang, 2024

Keterangan :

- 91 – 100 = Sangat Baik
- 80 – 90 = Baik
- 70 – 79 = Cukup
- 61 – 69 = Kurang
- 60 kebawah = Buruk

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat kinerja karyawan PT Pos Indonesia dari tahun 2022 – 2024 mengalami fluktuatif. Secara umum, kinerja pegawai mengalami perbaikan dari tahun ke tahun, terutama pada kuantitas kerja, pelaksanaan kerja, dan tanggung jawab yang berhasil mencapai target pada 2024.

Tabel 1.2
Pra Survey Kepemimpinan PT Pos Indonesia Cabang Tangerang Tahun 2025

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Setuju	%	Tidak Setuju	%	
1.	Pemimpin selalu mempertimbangkan pendapat bawahan sebelum mengambil keputusan penting.	23	76%	7	24%	30
2.	Pemimpin mendorong karyawan untuk berani menghadapi tantangan dalam pekerjaan.	5	16,7%	25	83,3%	30
3.	Pemimpin menyampaikan informasi dan instruksi dengan jelas kepada karyawan.	2	7%	28	93%	30
4.	Pemimpin mampu menjaga kedisiplinan bawahan dalam menjalankan tugas.	15	50%	15	50%	30

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT POS INDONESIA CABANG TANGERANG**

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Setuju	%	Tidak Setuju	%	
5.	Pemimpin mampu tetap tenang ketika menghadapi masalah di tempat kerja	15	50,0%	15	50,0%	30

Sumber: PT Pos Indonesia Cabang Tangerang, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 data hasil Pra Survey mengenai Kepemimpinan yang diterima karyawan. Hasil kuesioner karyawan PT Pos Indonesia menunjukkan variasi dalam persepsi terhadap Kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, komunikasi, mengendalikan bawahan dan mengendalikan emosi.

Tabel 1.3
Daftar Absensi Ketidakhadiran di tahun 2024

No	Bulan	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah	%	Jumlah Karyawan
		Izin	Sakit	Alfa				
1.	Januari	2	3	0	2	7	9,72	72
2.	Februari	1	4	2	1	8	11,11	72
3.	Maret	2	2	1	2	7	9,72	72
4.	April	2	3	1	2	8	11,11	72
5.	Mei	3	2	1	3	9	12,50	72
6.	Juni	0	3	2	1	6	8,33	72
7.	Juli	3	2	1	1	7	9,72	72
8.	Agustus	1	0	0	1	2	2,78	72
9.	September	1	2	0	3	6	8,33	72
10.	Oktober	2	1	1	7	11	15,28	72
11.	November	2	1	2	0	5	6,94	72
12.	Desember	2	3	1	2	8	11,11	72

Sumber : PT Pos Indonesia Cabang Tangerang, 2024

Berdasarkan data disiplin kerja selama satu tahun, diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih bervariasi setiap bulannya. Pada bulan Januari tercatat 2 kali terlambat, 3 kali izin, dan 2 kali sakit. Bulan Februari terdapat 1 kali terlambat, 4 kali izin, 2 kali alpha, dan 1 kali sakit. Pada Maret tercatat 2 kali terlambat, 2 kali izin, 1 kali alpha, dan 2 kali sakit. Sementara itu, April menunjukkan 2 kali terlambat, 3 kali izin, 1 kali alpha, dan 2 kali sakit.

Bulan Mei mengalami 3 kali terlambat, 2 kali izin, 1 kali alpha, dan 3 kali sakit. Pada Juni terdapat 0 kali terlambat, 3 kali izin, 2 kali alpha, dan 1 kali sakit. Juli menunjukkan 3 kali terlambat, 2 kali izin, 1 kali alpha, dan 1 kali sakit. Agustus menjadi bulan dengan disiplin terbaik karena hanya terdapat 1 kali terlambat dan 1 kali sakit tanpa adanya izin maupun alpha.

1. Pengertian Manajemen

Menurut Putri et al., (2023:53) Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya organisasi.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020:47) Beliau mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien. Tujuannya adalah untuk membantu merealisasikan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan. Ini mencakup segala aspek dari

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja.

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2020:15), “kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang menguji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Amalia (2025:94) menyatakan bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban.”

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:102) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.” Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2021:110) “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Menurut Arikunto (2020:173) “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Tangerang yang berjumlah 72 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2021:110) “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Menurut Arikunto (2020:131), “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Tangerang yang berjumlah 72 karyawan.

Menurut Sugiyono (2021:101) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia cabang Tangerang yang berjumlah 72 karyawan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2021:113) menyampaikan

“metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

**Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.78756718
Most Extreme Differences	Absolute	0.091
	Positive	0.091
	Negative	-0.072
Test Statistic		0.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.10 pada metode Uji Normalitas Kolmogrov – Smirnov, jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0.200 > 0,05 hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinearitas**

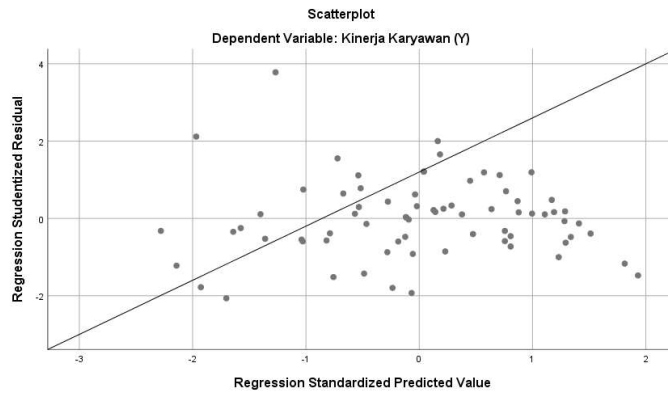
Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan (X1)	0.949	1.054
	Disiplin Kerja (X2)	0.949	1.054

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
- Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan pada tabel 4.11 dapat diketahui nilai tolerance yang diperoleh masing – masing variable Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah 0,949 dengan nilai VIF sebesar 1,054. Maka, berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi berganda.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS versi 25 adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3 tersebut menunjukkan bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 dan titik-titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, berarti

tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi berganda. Sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi pada variable Kinerja Karyawan berdasarkan variable yang mempengaruhinya, yaitu Kepemimpinan dan Disiplin Kerja.

4.2.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Uji T (Parsial) Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.393	2.594		4.391	0.000
	Kepemimpinan	0.705	0.074	0.753	9.570	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil tabel di atas dapat diketahui untuk variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar 9,570 > 1,666 (t-tabel) dengan Sig. 0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.4
Hasil Uji F (Simultan) Variabel Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	6501.458	2	3250.729	220.217	0.000 ^b

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT POS INDONESIA CABANG TANGERANG**

Residual	1018.542	69	14.761		
Total	7520.000	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan dari hasil tabel diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar $220,217 > 2,74$ (F tabel) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.1 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan pada judul pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y) Pada PT Pos Indonesia

Berdasarkan dari hasil tabel diatas dapat diketahui untuk variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar $9,570 > 1,666$ (t-tabel) dengan Sig. $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong karyawan untuk berkomitmen terhadap tanggung jawabnya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Didi Sunardi (2021) Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol.1, No.1 Februari 2021: 130 - 140 P-ISSN 2775-9695 E-ISSN 2775-9687 yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Pos Indonesia

Variabel Disiplin kerja (X2) diperoleh t-hitung sebesar $8,232 > 1,666$ (t-tabel) dengan sig. $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Disiplin kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan karena kedisiplinan mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Pratama (2020) Jurnal Semarak, Vol. 3, No.2, JUNI 2020, Hal (1- 11) P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686 Jurnal yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Pos Indonesia

Berdasarkan dari hasil tabel diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar $220,217 > 2,73$ (F tabel) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan sehingga karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk bekerja secara optimal. Sementara itu, disiplin kerja memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan, bekerja sesuai prosedur, serta menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini didukung oleh penelitian Ayu Amalia, H. Widhi Wicaksono (2025) Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen

Vol.2, No.1 Maret 2025 e-ISSN: 3062-7974; p-ISSN: 3062-9586, Hal 393-403 yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab – bab sebelumnya dan analisis tentang pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia di Tangerang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Pos Indonesia di Tangerang Kota. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,778 > 1,666$) X_1 berpengaruh terhadap Y dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Korelasi variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,753 terbilang **Kuat**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_01 ditolak, dan H_a1 diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia di Tangerang.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Pos Indonesia di Tangerang. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,316 > 1,666$) X_2 berpengaruh terhadap Y dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Korelasi Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,701 terbilang **Kuat**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_02 ditolak, dan H_a2 diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia di Tangerang.
3. Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 220,217 > F_{tabel} 2,74$. Selanjutnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap Y didapat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,865 atau 86,5% artinya kontribusi variabel bebas mempunyai sumbangsih terhadap variabel terikat sebesar 86,5% dan sisanya 13,5% tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki hubungan yang erat terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Pos Indonesia di Tangerang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka penelitian ini memiliki terdapat beberapa keterbatasan penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel penelitian hanya terbatas pada kepemimpinan, disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan, sementara faktor lain yang kemungkinan memengaruhi kinerja seperti disiplin, reward, dan kompensasi tidak disertakan dalam model penelitian.
2. Pengumpulan data dilakukan pada satu periode tertentu menggunakan kuesioner tertutup, sehingga tidak dapat menangkap perubahan persepsi karyawan dari waktu ke waktu serta kurang mampu menggali alasan mendalam di balik jawaban responden.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian penulis, maka penulis menyarankan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh penulis tentang variabel kepemimpinan (X_1) pada PT Pos Indonesia di Tangerang, dapat dilihat pada

- pernyataan nomor 10. Bahwa “Pimpinan tetap profesional meskipun menghadapi konflik atau kritik dari bawahan” dengan hasil 3,24 yaitu masuk kedalam kategori **“Cukup Baik”**. Penulis menyarankan agar, perusahaan sebaiknya terus mendorong dan memfasilitasi pengembangan kompetensi kepemimpinan agar para pimpinan mampu mempertahankan profesionalisme dalam berbagai situasi, termasuk ketika menghadapi kritik atau konflik dengan bawahan.
2. Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh penulis tentang variabel Disiplin Kerja (X2) pada PT Pos Indonesia di Tangerang, dapat dilihat pada pernyataan nomor 3. Bahwa “Saya memperhatikan detail pekerjaan sebelum mengambil keputusan” dengan hasil sebesar 3,25 yaitu masuk kedalam kategori **“Cukup Baik”**. Penulis menyarankan agar perusahaan dapat terus mendukung kebiasaan positif ini dengan menyediakan sistem kerja yang mendorong ketelitian, seperti SOP yang jelas, checklist pekerjaan, serta akses informasi yang lengkap dan mudah diakses sebelum keputusan dibuat.
 3. Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh penulis tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia di Tangerang, dapat dilihat pada pernyataan nomor 5. Bahwa “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.” Dengan hasil 3,39 yaitu masuk kedalam kategori **“Cukup Baik”**. Penulis menyarankan agar Perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan budaya ketepatan waktu dengan memberikan dukungan berupa perencanaan kerja yang jelas, pembagian tugas yang proporsional, serta sistem monitoring yang efektif. Untuk menjaga konsistensi penyelesaian pekerjaan tepat waktu, perusahaan juga dapat menyediakan pelatihan manajemen waktu dan manajemen beban kerja kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Griffin, Ricky. W. (2021). Manajemen edisi 7 Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Hantono, P., & Selvia Fransiska, W. (2025). Pengantar manajemen (p. Hantono (ed.). Widina media utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers
- Sugiyono (2021), Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto (2020). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo, A. (2021). Manajemen Perubahan dan Kepemimpinan. Depok: Rajagrafindo Persada.

Sumber Jurnal:

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 235–246.
- Amalia, A. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Online CV . Terang Indah Alpha Jakarta Barat*. 2(1), 393–403.
- Hantono, P., & Selvia Fransiska, W. (2025). *Pengantar Manajemen* (P. Hantono (ed.)). Widina Media Utama.
- Novitasari, D. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Pamulang*. 2(3).
- Pratama, A. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WISATA ANGKASA PERMAI*. 3(2), 1–11.
- Putri, T., Mubarak, D., & Dmc, C. (2023). *MANAJEMEN REKRUTMEN DAN SELEKSI GURU BAHASA ARAB DI PONDOK TAHFIDZ PUTRI DARUL MUBARAK CURUP (DMC)*. 7(1), 52–59.
- Saban, H., Sulaeman, M., & Sidqi, A. G. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang*. 3(3).
- Sari, D. P., & Sartika, D. (2025). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CHIKA MULYA MULTIMEDIA TANGERANG SELATAN*. April, 6882–6893.
- Sunardi, D. (2021). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BBTA3-BPPT KAWASAN*. 1(1), 130–140.
- Sunardi, D. (2022). *KARYAWAN RUBBER PROCESS PADA PT TABAD INDUSTRI KOTA TANGERANG SELATAN*. 2, 1–8.
- Syauqi, I., Granadha, I. T., & Andrian, W. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Organisasi*. 2(3), 195–204.
- Taqiyuddin, A., Sa'adah, L., & Rizki, A. (2025). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PAPA AUTO CARE JOMBANG THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE , SUPERVISION , AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PAPA AUTO CARE*. 23(2), 187–192.