

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JNE EXPRESS CABANG CIKUPA

Roynaldy Adi Saputra¹, Kenny Astria²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ roynaldyadis13@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² kennyastria@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT. JNE Express Cikupa Branch. The type of research used is quantitative research. The population was taken from all employees, namely 60 people, Quantitative method using saturated sample technique. Data analysis uses data instrument tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Data analysis uses data instrument tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Leadership style and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 20.543 + 0.334X_1 + 0.357X_2$. These results show that the correlation coefficient is 0.628. With the calculated F value $> F$ table, namely $18.545 > 3.160$ with a significance level of $0.000 < 0.005$. Meanwhile, leadership style on employee performance with a calculated T value $> T$ table is $4.448 > 2.001$ with a significant value of $0.000 < 0.005$. Then work discipline with a calculated T value $> T$ table, namely $5.204 > 2.001$ with a significant value of $0.000 < 0.005$. So it can be concluded that leadership style and work discipline have a positive and significant influence on employee performance

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JNE Express Cabang Cikupa. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi diambil dari seluruh karyawan yaitu sebanyak 60 orang, metode kuantitatif dengan menggunakan Teknik sampel jenuh. Analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,543 + 0,334X_1 + 0,357X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,628. Dengan nilai F Hitung $> F$ tabel yaitu $18,545 > 3,160$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$. Sedangkan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T Hitung $> T$ tabel yaitu $4,448 > 2,001$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Kemudian disiplin kerja dengan nilai T Hitung $> T$ tabel yaitu $5,204 > 2,001$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2019:10) manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena ia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Kecuali para manajer secara aktif membimbing dan membimbing karyawannya, tujuan tidak dapat dicapai. Perusahaan dan karyawan pada hakikatnya saling membutuhkan satu sama lain, dan dengan adanya sumber daya manusia tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan. Peningkatan dan pemeliharaan kinerja pegawai dapat dicapai melalui pelatihan, pengorganisasian dan kepemimpinan dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan disiplin pegawai yang baik, serta penerapan strategi.

Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Namun pada PT. JNE Express Cabang Cikupa pada kenyataannya pekerja banyak yang tidak tercapai sesuai target waktu penyelesaiannya. Hal ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
 Data Pencapaian Kinerja PT. JNE Express Cabang Cikupa

No	Divisi	Tugas	Persentase Pencapaian			Target
			2019	2020	2021	
1	Human Resources Development	1.1 Perencanaan SDM	75%	65%	62%	100%
		1.2 Recruitment & Seleksi	70%	68%	64%	100%
		1.3 Training & Motivasi	65%	70%	61%	100%
		1.4 Evaluasi Kinerja Karyawan	70%	68%	65%	100%
2	Accounting	2.1 Perencanaan Keuangan	70%	75%	71%	100%
		2.2 Penyusunan Laporan	76%	67%	66%	100%
		2.3 Penyediaan Fasilitas Karyawan	70%	70%	65%	100%
3	Marketing	3.1 Perencanaan Penjualan	70%	67%	57%	100%
		3.2 Segmentasi Pasar	70%	65%	59%	100%
		3.3 Target Penjualan	70%	67%	53%	100%
4	Operasional	4.1 Perencanaan Dokumen & Perizinan	70%	65%	60%	100%
		4.2 Penanganan Permasalahan Hukum	70%	65%	60%	100%
Rata-Rata			71%	68%	62%	100%

Sumber: PT. JNE Express Cabang Cikupa Tahun 2024

Berdasarkan 1.1 di atas pencapaian kinerja PT. JNE Express Cabang Cikupa dari tahun 2019-2021 mengalami penurunan yang cukup signifikan hal ini dapat dilihat pada tahun 2019 persentase pencapaian 71%, tahun 2020 persentase pencapaian 68%, tahun 2021

persentase pencapaian 62%.

Menurut Muhammad Busro (2019:225) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi pengikutnya. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku khas seorang manajer dalam mempengaruhi bawahannya. Dengan kata lain, bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi anggota kelompok menentukan gaya kepemimpinan mereka. Oleh karena itu, salah satu hal yang harus diperhatikan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan kembali adalah bagaimana gaya kepemimpinan yang digunakan oleh manajemen perusahaan, sehingga gaya kepemimpinan yang digunakan oleh karyawan tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan ini. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi, sehingga informasi mengenai gaya kepemimpinan penting bagi perusahaan itu sendiri. Namun PT. JNE Express Cabang Cikupa yang diterapkan pemimpin masi banyak yang harus diperbaiki karena masi banyaknya karyawan yang bersifat semena-mena dan kurang patuh, serta kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan kurang maksimal untuk itu pemimpin perlu melakukan strategi atau cara agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik. Data penilaian gaya kepemimpinan pada PT. JNE Express Cabang Cikupa dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.2
 Data Prasurvey Gaya Kepemimpinan PT. JNE Express Cabang Cikupa

Pernyataan	Kriteria Jawaban					Jumlah	Skor	Kriteria
	SS	S	RR	TS	STS			
1. Pimpinan memiliki rasa percaya diri yang tinggi	5	4	3	2	1	30		
2. Pimpinan selalu memberikan umpan balik kepada karyawan	10	5	10	0	5	30	1,67	Cukup Baik
3. Pimpinan sangat melindungi karyawan	3	5	17	3	2	30	1,53	Cukup Baik
4. Pimpinan sangat melindungi karyawan	10	10	10	0	0	30	2,00	Cukup Baik
5. Setiap perintah pimpinan adalah sebuah kehormatan	5	15	3	5	0	30		
6. Setiap keputusan diturunkan sendiri oleh pimpinan tanpa berkonsultasi dengan bawahan	25	60	15	10	0	110	1,83	Cukup Baik
7. Setiap perintah pimpinan adalah sebuah kehormatan	0	5	17	5	3	30		
8. Setiap keputusan diturunkan sendiri oleh pimpinan tanpa berkonsultasi dengan bawahan	0	20	51	10	0	81	1,35	Kurang Baik
Jumlah	163	180	192	36	0	573		Rata-rata
Persentase Jawaban (%)	2,75	3,00	3,20	0,60	0,00	100%	1,59	Kurang Baik

Sumber: PT. JNE Express Cabang Cikupa Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas hasil prasurvey sebanyak 30 karyawan dari PT. JNE Express Cabang Cikupa menunjukkan rata-rata skor

1,59 mendapat hasil yang kurang baik. Dari hasil tabel di atas semua penilaian tidak ada yang mencapai kategori baik dan sangat baik, ini artinya gaya kepemimpinan yang ada perlu lebih ditingkatkan kembali maka harus dievaluasi serta mendapat perbaikan agar tujuan perusahaan tercapai. Hal ini tentunya akan berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga memegang peranan yang sangat penting dalam kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin melakukan pekerjaan dengan baik bahkan tanpa pengawasan manajer. Menurut Hasibuan (2019:193), disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin kerja yang ditanamkan pada diri pegawai dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, karena pegawai sadar akan kewajibannya dan mengutamakan hasil kerja yang baik dan sesuai standar yang ditetapkan.

Disiplin kerja harus ditanamkan dalam agar tercipta ketertiban dan efisiensi di dalam Perusahaan. Tanpa adanya disiplin tidak akan terwujud kondisi dan tujuan yang diinginkan Perusahaan. Data Absensi PT. JNE Express Cabang Cikupa dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Data Absensi PT. JNE Express Cabang Cikupa

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan				Jumlah	Persentase
			Terlambat	Izin	Sakit	Alfa		
1	2019	60	2	3	5	7	17	28%
2	2020	60	5	3	5	8	21	35%
3	2021	60	8	10	7	4	29	48%

Sumber: PT. JNE Express Cabang Cikupa Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa dari tahun 2019 sampai tahun 2021 mengalami peningkatan jumlah karyawan terlambat, izin, sakit dan alfa. 2019 berjumlah 17 orang dengan persentase 28%, 2020 berjumlah 21 orang dengan persentase 35%, 2021 berjumlah 29 orang dengan persentase 48%. Hal ini dapat disimpulkan disiplin kerja PT. JNE Express Cabang Cikupa kurang baik karena terjadi peningkatan karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja setiap tahunnya.

Menurut Rivai dan Basri (2018:482) kinerja adalah hasil atau derajat keberhasilan individu atau kolektif dalam menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti Standar hasil kerja,

sasaran, sasaran, atau standar yang ditetapkan terlebih dahulu dan disepakati oleh semua pihak. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan. Perusahaan juga harus menerapkan tindakan dan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang terlambat atau tidak hadir, terutama pemotongan gaji, untuk menciptakan efek jera terhadap karyawan yang tidak disiplin.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya kepemimpinan mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu. Perhatian utama kita pada saat ini adalah bagi mereka yang sudah berada dalam posisi kepemimpinan, daripada mereka yang masih berpikir-pikir mengenai potensi kecakapan mereka. Gaya kepemimpinan yang baik adalah yang sesuai dengan situasi serta kondisi yang dihadapi oleh suatu organisasi. Dengan latar belakang kehidupan, pendidikan serta pengalaman yang dimiliki, maka seorang pemimpin akan membawa organisasi yang dipimpinya ke arah yang lebih baik ataukah justru sebaliknya.

Menurut Veithzal Rivai dalam Sudaryono (2019:312) "Gaya kepemimpinan adalah keseluruhan pola perilaku seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh bawahan.

Menurut Andiwilaga dalam Stoner (2018:64) menyatakan bahwa: menggambarkan gaya kepemimpinan itu sendiri sebagai pola perilaku berbeda yang disukai oleh manajer dalam proses membimbing dan mempengaruhi karyawan.

Menurut Thoha dalam Andiwilaga (2018:65) gaya kepemimpinan adalah pedoman perilaku yang digunakan seseorang ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Menurut Robbins dan Judge (2019:410) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan.

Pengertian gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2019:170) adalah cara pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya dan

memungkinkan mereka untuk bekerja sama secara aktif dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat para ahli di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang individu dalam mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia. Karena semakin baik kedisiplinan para pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin, sulit bagi organisasi bisnis untuk mencapai hasil yang maksimal. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan dan norma sosial yang telah ditetapkan.

Menurut Melayu Hasibuan (2019:193) disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Veithzal Rivai (2015:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya, untuk memotivasi karyawan agar mengubah perilakunya, dan untuk meningkatkan kesadaran dan motivasi karyawan.

Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin kerja adalah perilaku individu sesuai dengan peraturan yang ada, sedangkan tata cara atau disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan perilaku yang sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis dalam suatu organisasi. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, dimanapun berada, kecuali jika disertai dengan sanksi atas pelanggaran.

Menurut Handoko (2018:208) disiplin kerja diartikan sebagai kegiatan manajemen untuk melaksanakan standar organisasi. Kami mendorong karyawan untuk mematuhi berbagai standar dan peraturan serta melakukan aktivitas untuk mencegah pelanggaran.

Menurut Rivai & Sagala (2018: 825), disiplin adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya, memotivasi karyawan untuk mengubah perilakunya, dan mendorong karyawan untuk melakukan hal tersebut. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan

kesadaran dan motivasi untuk mengikuti semua aturan dan standar sosial yang harus diikuti dalam situasi seperti itu. Melamar ke sebuah perusahaan.

Dari pengertian tersebut, disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi segala peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi, atau perilaku seseorang sesuai dengan peraturan yang ada, tata cara dan disiplin kerja, sikap dan sikap, apa yang mengikuti tindakan. Bertindak berdasarkan peraturan perusahaan kami. organisasi, baik yang terdokumentasi maupun yang tidak terdokumentasi.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan memperoleh penghargaan khusus yang akan diberikan oleh perusahaan sebagai rasa balas jasa atas pencapaian hasil kinerja yang baik. Jika didalam organisasi tidak adanya kinerja yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Berikut adalah pendapat beberapa para ahli mengenai kinerja sebagai berikut.

Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2020:7) mengartikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategis, kepuasan pelanggan, dan pemberian kontribusi ekonomi.

kinerja seperti yang dikatakan Dr. Yoyo Sudaryo (2018:203) Hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2019:9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) yang dicapai oleh sumber daya manusia selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Menurut Rivai dan Basri (2018:482) kinerja adalah hasil atau derajat keberhasilan individu atau kolektif dalam menyelesaikan suatu tugas selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan

berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, sasaran, sasaran, atau standar yang ditetapkan dan disepakati bersama sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan pengertian kinerja, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai dengan menyelesaikan suatu proses pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Dan kinerja merupakan hasil akhir dari proses kerja yang diselesaikan dengan baik oleh para pegawai organisasi untuk mencapai tujuan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:267) "Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti".

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat ukur dipakai beberapa kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut *reliable*

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2019:160) "Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal".

2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2019:105) "Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi

ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)".

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghazali (2019:110) berpendapat bahwa "Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1".

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2019:139) "Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain"

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan yang terjadi pada kepuasan pelanggan jika terjadi perubahan pada kualitas pelayanan

Menurut Sugiyono (2019:277) "Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan".

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan..

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Supangat (2015:350) "Koefisien determinasi merupakan besaran

untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”.

f. Uji Hepotesis

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang berarti antara variabel X dan Y, maka dilakukan uji signifikan korelasi dengan menggunakan uji t.

Uji F digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas dengan bersama-sama dengan variabel terikat apakah memiliki signifikansi atau tidak

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 2

Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Nilai R. hitung	Nilai R. tabel	Keputusan
XI.1	0,646	0,254	Valid
XI.2	0,572	0,254	Valid
XI.3	0,595	0,254	Valid
XI.4	0,664	0,254	Valid
XI.5	0,732	0,254	Valid
XI.6	0,641	0,254	Valid
XI.7	0,675	0,254	Valid
XI.8	0,817	0,254	Valid
XI.9	0,779	0,254	Valid
XI.10	0,735	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, variabel gaya kepemimpinan (X1) yang terdiri dari 10 pernyataan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,254. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tiap butir pernyataan maka dinyatakan valid

Tabel 4. 3

Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Nilai R. hitung	Nilai R. tabel	Keputusan
X2.1	0,620	0,254	Valid
X2.2	0,599	0,254	Valid
X2.3	0,484	0,254	Valid
X2.4	0,674	0,254	Valid
X2.5	0,476	0,254	Valid
X2.6	0,639	0,254	Valid
X2.7	0,731	0,254	Valid
X2.8	0,612	0,254	Valid
X2.9	0,828	0,254	Valid
X2.10	0,578	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel di atas dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja (X2) yang terdiri dari 10 pernyataan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,254. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tiap butir pernyataan maka dinyatakan valid

Tabel 4. 4

Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Nilai R. hitung	Nilai R. tabel	Keputusan
Y.1	0,535	0,254	Valid
Y.2	0,564	0,254	Valid
Y.3	0,644	0,254	Valid
Y.4	0,513	0,254	Valid
Y.5	0,675	0,254	Valid
Y.6	0,570	0,254	Valid
Y.7	0,427	0,254	Valid
Y.8	0,738	0,254	Valid
Y.9	0,601	0,254	Valid
Y.10	0,561	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 10 pernyataan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,254. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tiap butir pernyataan maka dikatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 5

Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,875	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, kuesioner tersebut reliabel karena 0,875 > 0,60 dengan jumlah item 10 pernyataan

Tabel 4. 6

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,822	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, kuesioner tersebut reliabel karena 0,822 > 0,60 dengan jumlah item 10 pernyataan

Tabel 4. 7
 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, kuesioner tersebut reliabel karena 0,785 > 0,60 dengan jumlah item 10 pernyataan

- c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83061243
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.054
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa, distribusi data residu menunjukkan normal, hal ini terlihat dari nilai Asymp.Sig 0,84 < 0,005 maka data distribusi normal

- 2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 9 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.543	3.879		5.584	.000	
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.334	.047	.310	3.884	.001	7.88
	Disiplin Kerja (X2)	.357	.049	.421	3.828	.001	7.88

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa, nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) yaitu 0,788 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) yaitu 1,269 lebih kecil dari

10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

- 3) Uji Autokorelasi

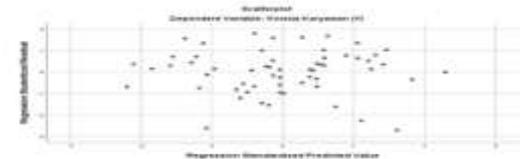
Tabel 4. 10 Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 ^b	.694	.673	2.880	1.523

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel di atas dapat diketahui nilai DW yang didapat sebesar 1,523. Dengan demikian sesuai ketentuan data tidak ada gangguan autokorelasi

- 4) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik di atas dapat terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ada pola tertentu yang teratur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini

- 5) Uji Regresi

Tabel 4. 15
 Uji Regresi Linear Sederhana
 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	24.831	3.481		7.132	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.478	.002	.594	5.204	.000

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26

Dari hasil perhitungan data di atas dapat dibuat sebuah persamaan regresi linier sederhana $Y=24,831+0,478X$. Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Angka konstanta dari *unstandardized coefficients* variabel disiplin kerja adalah sebesar 24,831. Nilai konstanta tersebut menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja

memiliki nilai 0 maka kinerja karyawan sebesar 24,831

Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,478 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,478. Yang artinya jika variabel disiplin kerja meningkat satu-satuan dengan asumsi variabel lain tetap, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,478. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah positif.

Tabel 4. 19 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	20,543	3,679		5,594	,000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,334	,087	,310	3,804	,001
	Disiplin Kerja (X2)	,357	,098	,421	3,628	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 20,543 + 0,334X_1 + 0,357X_2$ dapat dijelaskan sebagai berikut

Konstanta sebesar 20,543 artinya jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 20,543

Nilai regresi 0,334 X_1 artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1) meningkat sebesar 1 satu-satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,334 satuan

Nilai regresi 0,357 X_2 artinya apabila variabel disiplin kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satu-satuan, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,357 satu-satuan

6) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.19

Uji Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,504 [*]	,254	,241	3,167	1,517

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel di atas dapat dilihat hasil dari uji koefisien korelasi dengan menunjukkan nilai angka sebesar 0,504 yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 50,4% sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.21

Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,564 [*]	,318	,307	3,029	1,773

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel di atas dapat dilihat hasil dari uji koefisien korelasi dengan menunjukkan nilai sebesar 0,564 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh sedang terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 56,4% sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4. 22

Uji Koefisien Korelasi R

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,620 [*]	,394	,373	2,800	1,523

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel di atas dapat dilihat hasil dari uji koefisien korelasi dengan menunjukkan nilai R sebesar 0,628. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja karyawan (variabel dependen) dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang kuat yaitu sebesar 0,628

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
 Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja
 Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1.	.638 ^b	.394	.373	2.880	1.523

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data di atas, Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R Square*. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 dapat dilihat bahwa nilai *R Square* menunjukkan angka sebesar 0,394 yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh sedang terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 39,4% sedangkan sisanya sebesar 60,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

8) Uji Hipotesis

Tabel 4. 24
 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	20.343	3.879		5.584	.000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.334	.087	.318	3.604	.001
	Disiplin Kerja (X2)	.357	.088	.421	3.628	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel di atas, bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar 3.604 lebih besar dari t_{tabel} (2,001). Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.604 > 2,001$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi gaya kepemimpinan yang lebih kecil dari 0,001 ($0,001 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari data tabel di atas, bahwa variabel disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3,628 lebih besar dari t_{tabel} (2,001). Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,628 > 2,001$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi disiplin kerja yang lebih kecil

dari 0,001 ($0,001 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 24 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi	397.684	2	198.802	18.545	.000 ^b
	Residual	472.736	57	8.294		
	Total	790.333	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Dari data tabel di atas, bahwa hasil uji statistik F memiliki nilai probabilitas sebesar sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan menolak H_0 . Hal tersebut dapat diperkuat dengan nilai f_{hitung} sebesar 18,545 dengan f_{tabel} 3,160 sehingga nilai $f_{hitung} = 18,545 > f_{tabel} = 3,160$ Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen dan dependen secara bersama-sama berpengaruh yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JNE Exprees Cabang Cikupa dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut

- Hasil uji hipotesis parsial (uji t) variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung > t tabel ($4.448 > 2,001$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_a alternatif diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Perhitungan regresi linier sederhana di dapatkan persamaan $Y=28,457+0,380$ artinya apabila variabel gaya kepemimpinan bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan bernilai 28,457. Koefisien 0,380 berarti kenaikan 1 unit variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan 0,380. Hasil pengujian koefisien korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi 0,504 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan kuat. Hasil uji koefisien

- determinasi secara parsial variabel disiplin kerja (X1) memiliki terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai 0,504 artinya variabel (X1) memiliki pengaruh terhadap (Y) sebesar 50,4 %.
- b. Hasil uji hipotesis parsial (uji t) variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung > t tabel (5,204 > 2,001) dan nilai sig 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H_0 alternatif diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Perhitungan regresi linier sederhana di dapatkan persamaan $Y=24,831+0,478$ artinya apabila variabel disiplin kerja bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan bernilai 24,831. Koefisien 0,478 berarti kenaikan 1 unit variabel disiplin kerja akan meningkatkan variabel kinerja karyawan 0,478. Hasil pengujian koefisien korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi 0,564 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan cukup kuat. Hasil uji koefisien determinasi secara parsial variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai 0,564 artinya variabel (X2) memiliki pengaruh terhadap (Y) sebesar 56,4%.
- c. Hasil uji hipotesis simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $F_{hitung} = 18,545 > F_{tabel} = 3,160$ dan nilai sig < 0,05 atau $0,000 < 0,005$. Hal ini berarti H_0 alternatif diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y. Perhitungan regresi linier berganda di dapatkan persamaan $Y=20,543+0,334X1+0,357X2$. Artinya jika gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi kinerja karyawan sebesar 20,543. Hasil pengujian koefisien korelasi diperoleh nilai 0,628 artinya variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y memiliki pengaruh yang kuat. Hasil uji determinasi X1 dan X2 terhadap Y diperoleh nilai 0,394 artinya variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y sebesar 39,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [2] Andi Wilaga. (2016). F. Stoner James, *Manajemen, Edisi Indonesia*, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- [3] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Handoko, T. Hani. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE.
- [5] Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Robbins, Stephen P. And Coulter. (2019). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*, Erlangga, Jakarta.
- [7] Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- [8] Setiawan. (2018). G. W. *Buku Pedoman Kerja Profesi*. Tangerang Selatan, Banten, Indonesia: Universitas Pembangunan Jaya Press.
- [9] Sudaryono. (2019). *Manajemen Pemasaran Teori Dan Implementasi*. Yogyakarta: ANDI.
- [10] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Sujarweni, V. Wiratna. (2018). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [12] Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*.
- [13] Veithzal Rivai (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisike-7. Depok: PT. Rajagrafindo*.
- [14] Wibowo, (2020). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- [15] Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Yogyakarta: Prenada Media.
- [16] Ahmad Kurniawan. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Medan Cabang Pematangsiantar*. Volume 6 No 2, SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan.
- [17] Any Isyandiary. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial*

- Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks.*
Vol. 4 No. 1.
- [18] Asti Setya Hardhianti. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Era Mulia Abadi Sejahtera.* Volume 11 No 1, Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- [19] Darham Wahid. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.FIF Cabang Muara Bungo.* Volume 3 No 2, Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora (JASIORA).
- [20] Denok Sunarsih. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta.* Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang.
- [21] Jeli Nata Liyas. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang.* Volume 12 No 1, Jurnal JIBEKA.
- [22] Nengsih Nawangsih. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Area Bogor 4.* Volume 3 No 1, *Journal of Research and Publication Innovation*
- [23] Siva Fauziah. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Abdi Negara 2 Cibarusah.* Volume XXX No XXX, Jurnal Pengembangan Wiraswasta.
- [24] Wanudhyaria Hamarto. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dagsap Endura Eatore.* Volume 8 No 1, *Journal of Economics & Business UniSadhuGuna Business School.*
- [25] Yeni Puspitasari. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia.* Volume 9 No 8, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.