

website. :

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM>

Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Kembangan Jakarta Barat

Ahmad Hardiono¹, I Nyoman Marayasa²

¹⁻²Universitas Pamulang, hardioahmad@gmail.com marayasa569@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Kembangan Jakarta Barat. Hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai t hitung variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar $14,107 > 2,006$ dan variabel Disiplin Kerja (X_2) $17,699 > 2,006$ artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan, maka hipotesis diterima. Sedangkan untuk pengujian secara simultan (uji F), didapat nilai F hitung sebesar $272,684 > 3,18$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh).

Kata kunci : Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja.

Abstract. This study aims to determine the effect of leadership and work discipline both partially and simultaneously on employee performance at J&T Express Kembangan West Jakarta. The results of the partial test (t test) obtained the t value for the variable Leadership (X_1) of $14.107 > 2.006$ and the variable Work Discipline (X_2) $17.699 > 2.006$ meaning that there is an influence of Leadership (X_1) and Work Discipline (X_2) on Performance variability Employee (Y) significantly, then the hypothesis is accepted. Whereas for simultaneous testing (F test), the calculated F value is $272.684 > 3.18$, then H_0 is rejected and H_a is accepted (effect).

Keywords: Leadership; Work Discipline; Performance.

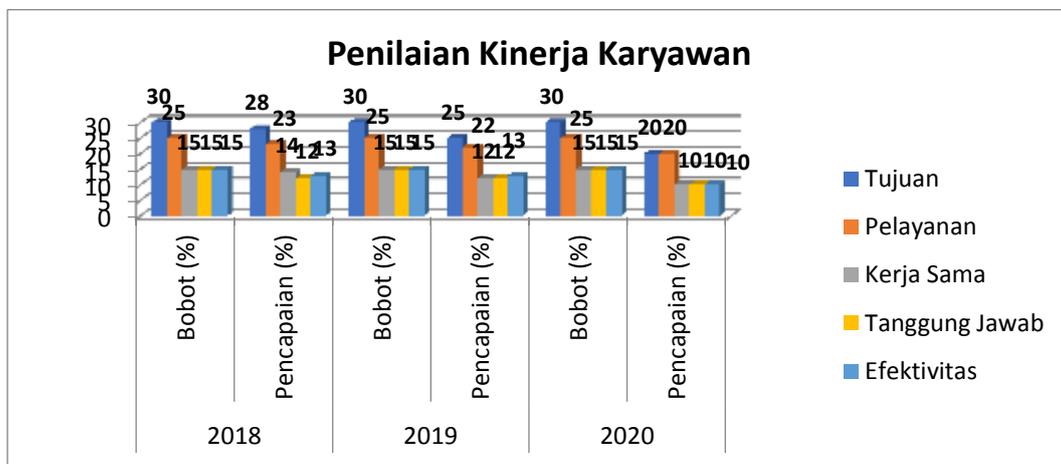
A. PENDAHULUAN

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki khususnya kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah suatu hasil yang dicapai atau dilakukan karyawan maupun tidak dilakukan sehingga dapat mempengaruhi seberapa banyak karyawan tersebut memberikan kontribusi peningkatan kinerja cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan perusahaan tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan, dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam bekerja.

Sama halnya dengan kepemimpinan, kedisiplinan kerja dalam diri setiap karyawan juga mampu meningkatkan kinerja mereka, kondisi tingkat disiplin dalam diri karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Terlihat bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja sangat berperan pada kinerja karyawan dengan adanya kepemimpinan yang baik dan disiplin kerja yang tinggi maka akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal

Seperti yang terjadi pada J&T Express Kembangan Jakarta Barat beberapa hal yang masih rendah dicapai seperti kualitas kerja yang masih rendah terlihat dari masih saja ada beberapa karyawan yang tidak memperhatikan prosedur pekerjaan, tidak adanya kompetensi positif dalam lingkungan pekerjaan dan kurangnya berkontribusi dalam menentukan arah dalam setiap kegiatan perusahaan.

Berikut adalah data bagaimana kondisi kinerja karyawan pada J&T Exprees Jakarta Barat tahun 2018 sampai dengan 2020:



Sumber : Data diolah (2021)

Gambar 1. Grafik Kinerja Karyawan J&T Express Kembangan Jakarta Barat

Dari tabel diatas dapat dilihat penilaian kinerja karyawan yaitu setiap tahunnya mengalami penurunan dan dari grafik yang ditampilkan cenderung belum mencapai target yang diberikan. Dimana bobot yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan tidak memenuhi target perusahaan. Hal ini dikarenakan masih sangat sedikit karyawan yang memenuhi standar operasional perusahaan (SOP) serta masih kesulitannya karyawan dalam bekerja sama dengan rekan kerjanya untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

B. KAJIAN LITERATUR

Malayu S.P Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Afandi (2018:3) menyatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Menurut Wilson Bangun (2012:340) “Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:193) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Pengertian yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan menekankan disiplin pada kesadaran dan kesediaan seseorang.”

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

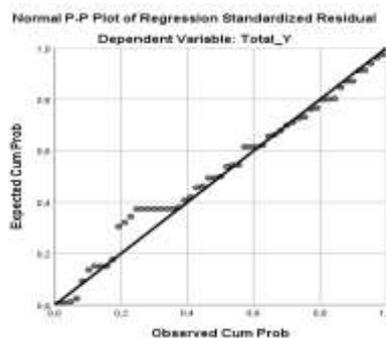
C. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian kuantitatif yang digunakan adalah penelitian Asosiatif. Tujuan penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Kembangan Jakarta Barat.

Teknis analisis data dalam penelitian ini, untuk menguji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menguji kelayakan data menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Sedangkan untuk perhitungan statistic menggunakan analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis yang terdiri dari uji secara parsial (uji t) dan uji secara simultan (uji f).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik



Sumber : Pengolahan Data IBM SPSS versi 26
Gambar 2. Grafik Hasil Uji Normalitas Data

Bahwa titik-titik plotting yang terdapat dalam gambar selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, Dengan demikian nilai residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas untuk nilai residual dapat terpenuhi.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,388	1,647		-,236	,815		
Kepemimpinan	,433	,074	,407	5,869	,000	,347	2,879
Disiplin Kerja	,588	,069	,596	8,581	,000	,347	2,879

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dilihat nilai toleransi sebesar 0.347 ini lebih besar dari 0,10 artinya tidak terjadi mutikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,955 ^a	,913	,910	1,406	1,994

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diketahui Nilai d (*Durbin Watson*) sebesar 1,994 lebih besar dari batas dU 1,6406 dan kurang dari (4 – dU) yaitu 4 – 1,6406 = 2,3594 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	-,388	1,647		-,236	,815		
Kepemimpinan	,433	,074	,407	5,869	,000	,347	2,879
Disiplin Kerja	,588	,069	,596	8,581	,000	,347	2,879

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Didapat nilai sig untuk Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) maka hipotesis diterima, artinya variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Persamaan : $Y = -0,388 + 0,433 X_1 + 0,588 X_2$.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Kepemimpinan (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,955 ^a	,913	,910	1,406	1,994

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,955. Korelasi nilai berada pada rentang “0,80 – 1,000” hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Squared	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,955 ^a	,913	,910	1,406	,913	272,684	2	52	,000

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

Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,913. Arti dari koefisien ini adalah bahwa sumbangan *relative* yang diberikan oleh kombinasi variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 91,3 % sedangkan sisanya 8,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis t

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X₁)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	2,524	2,482		1,017	,314					
Kepemimpinan	,944	,067	,889	14,107	,000	,889	,889	,889	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai t hitung sebesar 14,107 > 2,006. Artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan, maka hipotesis diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF

	B	Std. Error	Beta		Zero order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	3,540	1,922		1,842	,071				
Disiplin Kerja	,913	,052	,925	17,699	,000	,925	,925	,925	1,00

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai t hitung sebesar 17,699 > 2,006. Artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan, maka hipotesis diterima.

Nilai t tabel dapat diperoleh dengan $df = n-3 = 55 - 3 = 52$ dengan $\alpha 0,05/2 = 0,025$ diperoleh nilai t tabel = 2,006.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1078,511	2	539,256	272,684	,000 ^b
Residual	102,834	52	1,978		
Total	1181,345	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Diperoleh nilai F hitung sebesar 272,684 > 3,18 maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh). Nilai F tabel dapat diperoleh dengan $df = n-3 = 55 - 3 = 52$ didapat nilai F tabel = 3,18.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada hasil penelitian dengan menggunakan uji parsial (uji t) untuk variabel Kepemimpinan (X_1), maka diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 14,107 > 2,006 selain itu diperkuat juga dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan maka hipotesis diterima.

Dan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) telah diperoleh untuk nilai t hitung > t tabel yaitu 17,699 > 2,006, sedangkan untuk nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan maka hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) dengan IBM SPSS 26 diperoleh nilai F hitung > F tabel yaitu 272,684 > 3,18 dan untuk nilai signifikansi atau nilai Sig. 0,000 < 0,05 maka H_0

ditolak dan Ha diterima (berpengaruh). Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel Kepemimpinan (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di J&T Express Kembangan Jakarta Barat.

Saran

Kepemimpinan

Dari hasil kuesioner yang disebar memiliki skor terendah yaitu pada indikator kekuasaan didapatkan angka 0,9%. Pernyataan yang paling lemah yang memilih sangat tidak setuju adalah ketika memberi tugas, pemimpin perusahaan sering menekankan pentingnya efisiensi dan meminta karyawan untuk menyelesaikan tugas segera mungkin. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus secara kontinyu melakukan kontrol agar tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemimpin dapat dikerjakan dan diselesaikan segera mungkin.

Disiplin

Dari hasil kuesioner yang disebar memiliki skor terendah yaitu pada indikator penggunaan waktu secara efektif didapatkan angka 0,9%. Pernyataan yang paling lemah yang memilih sangat tidak setuju adalah karyawan memanfaatkan waktu bekerja dan istirahat secara tepat. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam memanfaatkan waktu secara tepat terkait dengan pekerjaannya.

Kinerja karyawan

Dari hasil kuesioner yang disebar memiliki skor terendah yaitu pada indikator kuantitas didapatkan angka 0,9%. Pernyataan yang paling lemah yang memilih sangat tidak setuju adalah karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus rajin mengevaluasi pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan dan dapat diberikan pelatihan yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Bachtiar Arifudin Husain. Mei 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)*, Issn (Print) : 2598-9545 & Issn (Online) : 2599-171x, JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), Vol.1, No.3.
- Dede Andi. Juni 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Atlasresources Tbk Jakarta Selatan*, Issn (Print) : 2339-0689 & Issn (Online) : 2406-8616, KREATIF (Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang), Vol.7, No.1.
- Denok Sunarsi. Februari 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (pada PT. Nadi Suwarna Bumi)*, Issn (Print) : 2615-6849 & Issn (Online) : 2622-3686, Jurnal Semarak, Vol. 1, No.1, Februari 2018, Hal (66-82).
- Donni Junni Priansa. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Grup.
- Emron Edison, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Enny Radjab, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Perpustakaan Dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.



- H. Puji Harjianto dan Yanuarianto. Juni 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya Tangerang Selatan*, Issn (Print) : 2622-8882 & Issn (Online) : 2622-9935, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No.3, Juni 2020.
- Harsuko Dalam Priansa. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Iqbal Hasan. (2009). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto Oei. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- James Macgregor Burn. (2010). *Leadership*. New York: Harper Collins.
- Jeni Andriani dan Sigit Purnomo. Agustus 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bogor)*, Issn (Print) : 2655-9811 & Issn (Online) : 2656-1964, Jurnal Ilmiah Feasible: Bisnis, Kewriausahaan & Koperasi, Vol.1, No.2, Agustus 2019, Hal (160-169).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Krisnata Ratna Jaya. 2020. *Pengaruh People, Process, Dan Physical Evidence Terhadap Kualitas Murid Di Sekolah Musik Indonesia (SMI) Sidoarjo*, Jurnal Stie Mahardika Surabaya.
- Lesmana, R., & Sunardi, N. (2021). Futuristic Leadership Through PEKA Analysis Approach. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Lesmana, R., Sunardi, N., & Kartono. The Effect of Financing and Online Marketing on MSMEs Income Increasing at Intermoda Modern Market BSD City Tangerang Selatan. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(7), 25-34
- Lesmana, R., Sunardi, N., Hastono, H., & Widodo, A. S. (2021). Perceived Quality Membentuk Customer Loyalty via Brand Equity pada Pengguna Smartphone Merek Xiaomi di Tangerang Selatan. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 4(2), 157-167
- Lesmana, R., Sutarman, A., & Sunardi, N. Building A Customer Loyalty Through Service Quality Mediated by Customer Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(3), 38-45
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Miftah Thoha. (2010). *Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa Dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

- Prasetyo Kurniawan. Oktober 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (pada PT. Bank Rakyat Indonesia PERSERO)*, Issn (Print) : 2622-8882 & Issn (Online) : 2622-9935, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No.1, Oktober 2018.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. (2011). *Human Resource Management (Edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- V. Wiratna Sujarweni. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi ke 6*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. Juli 2019. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Issn (Print) : 2615-3009 & Issn (Online) : 2621- 3389, Jurnal Economic, Accounting, Management and Business, Vol. 2, No.3, Juli 212019.
- Widia Astuti. Juni 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indosat Tbk Jakarta Selatan*, Issn (Print) : 2615-6849 & Issn (Online) : 2622-3686, Jurnal Ilmiah Semarak, Vol. 3, No.2, Juni 2020, Hal. 102-112.
- Wijaya Bernardine dan Susilo Supardo. (2006). *Kepemimpinan Dasar-Dasar Dan Pengembangannya*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- William Mendenhall dan Terry Sincich. (2011). *A Second Course In Statistics*. Amerika Serikat : Prentice Hall.
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Erlangga.