

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA J&T EXPRESS SURABAYA

**Christa Gratia**

*christagratia780@gmail.com*

**Budyanto**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*This research examined the effect of leadership style, work environment, and work discipline on the employees' performance at J&T Express Surabaya. The population was all employees who worked at J&T Express Surabaya, a branch of Nginden with 35 people. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, in which all population members were the sample. The data were primary, with questionnaires as the instrument in the data collection technique. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 version. The result of the classical assumption test through normality, multicollinearity, and heteroscedasticity showed that all variables did not violate the rule. Additionally, the result of proper model test through F-test and determination coefficient test; the regression model had been properly used. The result of the hypothesis test concluded that leadership style, work environment, and work discipline had a significantly positive effect on employees' performance.*

*Keywords: Leadership Style, Work Environment, Work Discipline, Employees' Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada J&T Express Surabaya Kantor Cabang Nginden dengan populasi yang berjumlah 35 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang responden. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) Versi 26. Hasil penelitian uji asumsi klasik yang dilakukan melalui uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa semua variabel tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan hasil uji kelayakan model yang dilakukan dengan uji F dan koefisien determinasi, model regresi yang telah digunakan pada penelitian ini layak untuk digunakan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama bagi sebuah perusahaan untuk mencapai keberhasilan, dengan adanya sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan maka tujuan dan visi sebuah perusahaan dapat tercapai, setiap organisasi maupun manusia membutuhkan sumber daya manusia. Pentingnya mengelola sumber daya manusia di suatu perusahaan adalah dengan tujuan agar sumber daya manusia lebih efektif dan efisien dari suatu individu atau kelompok yang memiliki keterampilan, kemampuan dan sikap kerja sehingga dapat memberikan pengaruh kinerja yang baik bagi sebuah perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan juga dialami oleh J&T Express Surabaya yang merupakan perusahaan pengiriman ekspres berbasis teknologi yang menyediakan layanan pengiriman tanpa repot keseluruh wilayah Kota Surabaya dan sekitarnya. Faktor sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan dalam meningkatkan pengelolaan dan pelayanan bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja karyawan yang baik pula. Kinerja karyawan

merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi mencapai suatu keberhasilan dalam suatu perusahaan. Menurut Hariandja (2002:194) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah diraih oleh karyawan terkait dengan tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas dalam pekerjaannya (Sutrisno, 2013:151). Karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja dalam arti berani mengambil resiko yang dihadapi dalam kegiatan kerja.

J&T Express merupakan perusahaan logistik yang berbasis teknologi yang menyediakan jasa pengiriman di seluruh Indonesia yang didirikan di Indonesia pada tahun 2015 dengan legalitas perusahaan PT Global Jet Express perusahaan tersebut kolaborasi dari dua pendiri Jet Lee dan Tony Chen. Berdirinya J&T Express di Indonesia di dorong oleh besarnya potensi pasar logistik yang ada di Indonesia. Faktor geografis dan jumlah masyarakat yang besar menjadi salah satu faktor yang mendorong masuknya perusahaan J&T Express ke Indonesia. Dengan berdirinya J&T Express pada tahun 2015, J&T Express mempunyai komitmen layanan 24 jam *non-stop* tanpa hari libur dalam membantu dan mempermudah pelanggan mengirim dan menerima paket dan tentu saja komitmen ini diiringi rotasi karyawan secara berkala. Dalam menjalankan bisnisnya J&T Express terbilang cukup gesit. Hal ini dapat terlihat dari berbagai usaha yang dilakukan oleh J&T Express yang berselang waktu satu tahun, J&T Express berhasil sukses dengan memberikan layanan pengiriman ke seluruh Indonesia. *Business Development* adalah salah satu fungsi manajemen perusahaan dalam upaya untuk dapat meningkatkan bisnis yang dimiliki oleh perusahaan agar lebih dapat dikenal oleh seluruh masyarakat. Dalam perusahaan J&T Express divisi *Business Development* juga memiliki tanggung jawab untuk dapat memperluas cakupan area cabang J&T Express ke seluruh provinsi maupun kota di Indonesia. Surabaya merupakan tempat berdirinya salah satu cabang J&T Express yang ada di Indonesia. Kantor J&T Express Surabaya ini melayani pelanggan untuk pengiriman dokumen, paket, barang, kiriman belanja *online* dan lainnya. Kantor J&T Express juga melayani pelanggan untuk cek resi atau nomor resi, melacak barang, cek paket pengiriman, cek status pengiriman dan lainnya. Untuk pelayanannya, J&T Express memiliki tiga pilihan jasa pengiriman. Pertama ada J&T Super (Cepat) yang merupakan layanan pengiriman tercepat yang dimiliki J&T dengan waktu pengiriman hanya butuh waktu 1-2 hari dan paket akan tiba. Kedua ada J&T EZ (*Reguler*) yang merupakan layanan pengiriman standar yang menjanjikan waktu tiba berkisar antara 2-5 hari. Dan pilihan yang terakhir yakni J&T ECO atau *Economy* yang merupakan layanan pengiriman termurah yang disediakan J&T pengiriman memakan waktu lebih lama ketimbang dua layanan sebelumnya dengan kisaran 5-14 hari.

Akan tetapi, berdasarkan informasi yang peneliti dapat melalui J&T Express Surabaya, peneliti menemukan adanya pengaduan yang dilakukan oleh pelanggan atas pelayanan yang diberikan oleh karyawan J&T Express Surabaya melalui media atau sarana kritik. Kinerja karyawan J&T Express Surabaya masih rendah. Menurunnya kinerja karyawan karena kurangnya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja sehingga mempengaruhi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Aktivitas dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik yang apabila kinerja karyawan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugasnya masih kurang atau tidak optimal sehingga dapat memperlambat berkembangnya perusahaan. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu perusahaan, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara individual maupun kelompok, dengan asumsi dengan meningkatnya kinerja karyawan maka kinerja perusahaan semakin baik. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai apa yang menyebabkan pelanggan melaporkan pengaduan terkait kualitas pelayanan yang diberikan oleh Karyawan di kantor J&T Express Surabaya dan bagaimana karyawan merespon pelanggan. Berikut merupakan hasil review dari pelanggan mengenai kinerja dari J&T Express yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Review Pelanggan**

No	Pendapat Pelanggan
1.	Kurirnya tidak niat kerja!! Paketan saya dari tanggal 8 sampai tanggal 12 tidak jalan-jalan. Pecat!
2.	Barang ku sudah 3 hari kok tidak jalan-jalan padahal isinya tanaman, tolong dong JnT tanggung jawab dengan <i>coustemer</i> nya, bikin jera kalau kaya gini.
3.	Paket saya <i>stuck</i> 3 hari, tidak ada kejelasan dari ekspedisi.
4.	Pelayanannya buruk, barang tertunda di surabaya 7 hari, dan tidak ada <i>update</i> . Ditelepon sengaja di reject.
5.	Buka jam tidak sesuai.
6.	<i>Bad</i> banget.
7.	Nomornya tidak aktif, niat tidak sih kerjanya.
8.	Tidak nyangka bisa seramah ini pegawainya pelayanan juga baik. Semoga bisa tetap kayak gini terus.
9.	Mantap responsip nya cepat pelayanan baikk.
10.	Layanan Jemput Paketnya Sangat Ramah dan Cepat.
11.	Hellooooo kenapa status dari tanggal 14 akan dikirim terus. Paket sudah ditunggu-tunggu juga. Tapi macet di Surabaya..
12.	Tidak jelas jam bukanya.

**Sumber: Data Primer, diolah 2023**

Berdasarkan tabel diatas dapat ditemukan kinerja karyawan yang kurang optimal pada karyawan J&T Express. Kurang optimalnya kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi penilaian terhadap kinerja karyawan di J&T Express Surabaya. Kinerja karyawan yang menurun pada J&T Express Surabaya jika terus berlanjut akan menyebabkan penurunan produktivitas pada perusahaan yang berdampak pada kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kerjasama tim dan inisiatif dari karyawan. Tabel tersebut membuktikan kurangnya kinerja karyawan J&T Express, apabila perusahaan tidak mengatasi dan tidak memberikan solusi yang tepat, maka operasional dari perusahaan tersebut akan terhentikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu membenahi dan meningkatkan strategi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pertimbangan peneliti memilih gaya kepemimpinan didasarkan pada hasil penelitian terdahulu yang ditunjukkan oleh peneliti Djunaedi (2018), Batubara (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh peneliti Siagian dan (2018), dan Trang (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengkaji ulang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pertimbangan peneliti memilih lingkungan kerja didasarkan pada hasil penelitian oleh peneliti Prakoso (2014), Aprilia (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang ditunjukkan oleh peneliti Nabawi (2020), Helmi (2022) menunjukkan hasil yang berbeda dengan menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengkaji ulang bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pertimbangan peneliti memilih disiplin kerja didasarkan pada hasil penelitian oleh peneliti Alfian (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan oleh peneliti Hardiansyah (2019), Bawelle dan Sepang (2016) menunjukkan hasil yang berbeda dengan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti akan mengkaji ulang bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teoritis dan kajian empiris dan *gap research* yang peneliti utarakan di atas, maka peneliti terdorong untuk memilih judul penelitian yaitu "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Surabaya".

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang peneliti dapat rumuskan sebagai berikut : (1). Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Surabaya ? (2). Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Surabaya ? (3). Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Surabaya ?. Berdasarkan rumusan masalah yang diterapkan peneliti, maka tujuan dari penelitian sebagai berikut : (1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan J&T Express Surabaya. (2). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Surabaya. (3). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Surabaya.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah salah satu hal yang penting dan harus diperhatikan dalam sebuah organisasi. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja karyawan merupakan hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kasmir (2016:189-193) yaitu sebagai berikut : (a). Kemampuan dan Keahlian (b). Pengetahuan (c). Rancangan Kerja (d). Kepribadian (e). Motivasi Kerja (f). Kepemimpinan (g). Gaya Kepemimpinan (h). Budaya Organisasi (i). Kepuasan Kerja (j). Lingkungan Kerja (k). Loyalitas (l). Komitmen (m). Disiplin Kerja. Menurut Dharma (2014:355) ada beberapa indikator kinerja karyawan, sebagai berikut: (a). Kuantitas (b). Kualitas (c). Ketepatan Waktu.

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki peran dalam mempengaruhi perilaku karyawan, oleh karenanya gaya kepemimpinan dapat memberikan kepuasan kerja dan kinerja optimal bagi karyawan jika dikelola dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang optimal. Menurut Kasmir (2016:191) gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan karyawannya. Menurut Kartono (2008:32) indikator-indikator Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut : (a). Kemampuan Mengambil Keputusan (b). Kemampuan Memotivasi (c). Kemampuan Komunikasi (d). Kemampuan Mengendalikan Bawahan (e). Tanggung Jawab (f). Kemampuan Mengendalikan Emosional.

### Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013:97) lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada sekeliling karyawan yang bisa mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diserahkan kepadanya. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat memberikan ketenangan makan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga meningkatkan hasil kerja yang lebih baik dikarenakan karyawan dapat bekerja tanpa adanya gangguan. Menurut Feel *et.al* (2018:180) indikator lingkungan kerja adalah : (a). Karakter atasan kepada karyawan (b). Saling menghargai antara sesama (c). Tata letak ruang yang bagus (d). Tingkat kebisingan di area bekerja (e). Warna dinding di area bekerja (f). Kelembapan suhu di area bekerja.

### Disiplin Kerja

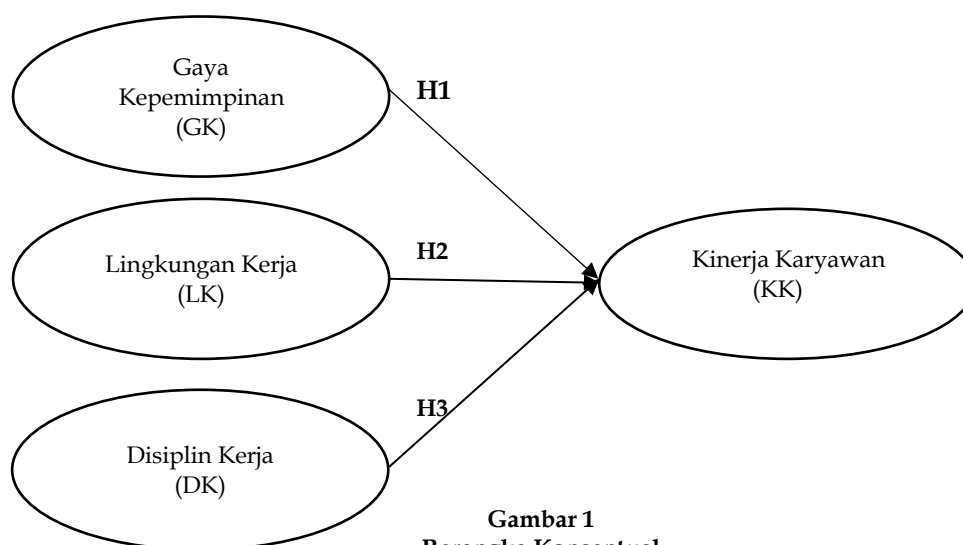
Kedisiplinan adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang akan dicapai. Menurut Sinambela (2019:07) disiplin kerja ialah kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat dikembangkan secara formal melalui pelatihan pengembangan disiplin, misalnya dalam bekerja yaitu dengan cara menghargai waktu, tenaga, biaya dan sebagainya. Menanamkan disiplin kerja dapat pula dikembangkan dengan

cara kepemimpinan yang dapat jadi panutan atau teladan bagi para pekerja. Menurut Lateiner dalam Soedjono (2002:72) indikator disiplin kerja adalah : (a). Ketepatan Waktu (b). Pemanfaatan Sarana (c). Tanggung Jawab Yang Tinggi (d). Ketaatan Terhadap Aturan Kantor.

### Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Djunaedi (2018) dan Batubara (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh peneliti Siagian (2018), dan Trang (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Prakoso (2014) dan Aprilia (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang ditunjukkan oleh peneliti Nabawi (2020), Helmi (2022) menunjukkan hasil yang berbeda dengan menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti memilih disiplin kerja didasarkan pada hasil penelitian oleh peneliti Alfian (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan oleh peneliti Hardiansyah (2019), Bawelle dan Sepang (2016) yang menunjukkan hasil yang berbeda dengan menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahan atau karyawannya. Menurut Nawawi (2003:15) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi tingkah laku, pikiran, perasaan dan sikap bawahannya. Berdasarkan hasil penelitian dari Djunaedi (2018) dan Batubara (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh peneliti Siagian (2018), dan Trang (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik hipotesis pertama yaitu sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi, suasana atau situasi dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman wajib dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dengan atasan atau sesama rekan kerja. Menurut Kasmir (2016:192) mengemukakan lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau suasana di sekitar lokasi tempat kerja, dimana lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Berdasarkan hasil penelitian Prakoso (2014) dan Aprilia (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian Nabawi (2020), Helmi (2022) menunjukkan hasil berbeda bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik hipotesis kedua yaitu berikut :  
 $H_2$  : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nitisemita (1992:199) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Berdasarkan hasil penelitian dari Alfiyan (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan oleh peneliti Hardiansyah (2019), Bawelle dan Sepang (2016) yang menunjukkan hasil yang berbeda dengan menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik hipotesis ketiga yaitu :  
 $H_3$  : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh dari perusahaan atau organisasi yang menjadi sebuah objek penelitian. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2018:15) ialah sebuah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan pada penelitian guna meneliti pada populasi atau sampel pengumpulan tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan pada metode penelitian ini. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express Surabaya. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada J&T Express Surabaya Nginden yang berjumlah 35 orang karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan karakteristik dari populasi. Penentuan teknik sampling jenuh dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi tidak dari 100 responden. Menurut Sugiyono (2019:86) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka dari itu peneliti ini mengambil seluruh jumlah populasi yang ada pada J&T Express Surabaya yang berjumlah 35 orang karyawan.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diambil secara langsung dari sumber utamanya seperti wawancara

ataupun survey, karena untuk memperoleh data atau informasi data yang dipakai menggunakan sekelompok orang untuk menjadi responden (kuesioner). Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yang dimana data dalam penelitian yang diperoleh melalui hasil survey atau observasi yang dilakukan langsung di lapangan atau objek penelitian yaitu kepada seluruh karyawan yang bekerja pada J&T Express Surabaya Cabang Nginden yang berjumlah 35 orang karyawan. Dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur menggunakan metode skala *likert*.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan karyawan J&T Express Surabaya. Menurut Kartono (2008:32) indikator-indikator Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut : (a). Kemampuan Mengambil Keputusan (b). Kemampuan Memotivasi (c). Kemampuan Komunikasi (d). Kemampuan Mengendalikan Bawahan (e). Tanggung Jawab (f). Kemampuan Mengendalikan Emosional.

#### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar karyawan J&T Express Surabaya baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Feel *et.al* (2018:180) indikator lingkungan kerja adalah : (a). Karakter atasan kepada karyawan (b). Saling menghargai antara sesama (c). Tata letak ruang yang bagus (d). Tingkat kebisingan diarea bekerja (e). Warna dinding diarea bekerja (f). Kelembapan suhu diarea bekerja.

#### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sebuah perilaku karyawan J&T Express Surabaya dan tata tertib yang dijalankan karyawan J&T Express Surabaya yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan, atau perilaku yang berlaku dan telah diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara berkala. Menurut Lateiner dalam Soedjono (2002:72) indikator disiplin kerja adalah : (a). Ketepatan Waktu (b). Pemanfaatan Sarana (c). Tanggung Jawab Yang Tinggi (d). Ketaatan Terhadap Aturan Kantor.

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan J&T Express Surabaya secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kesepakatan bersama untuk mencapai tujuan perusahaan J&T Express Surabaya tersebut. Menurut Dharma (2014:355) ada beberapa indikator kinerja karyawan, sebagai berikut: (a). Kuantitas (b). Kualitas (c). Ketepatan Waktu.

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner atau alat ukur peneliti. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur data tersebut berpotensi untuk dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2018:51). Untuk pengujian validitas yang digunakan adalah koefisien korelasi, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut dinyatakan valid sebagai bentuk suatu indikator. Menurut Ghozali (2018:52) dengan dasar analisis sebagai berikut : a). Apabila didapatkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. b). Sedangkan, jika diperoleh nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 maka

dapat dinyatakan bahwa butir pertanyaan dalam penelitian ini tersebut dinyatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat ukur yang dapat diandalkan ketika menilai kuesioner yang merupakan indikator atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel dan handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Ghozali (2016:47) mengemukakan bahwa pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat bantu SPSS dengan melihat dari hasil uji static *Cronbach Alpha (a)*. Yang dimana data dalam suatu penelitian dapat dinyatakan reliabel yang apabila dihasilkan nilai *Cronbach Alpha* yaitu  $> 0.6$ .

### Teknik Analisis Data

#### Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan suatu teknik yang digunakan dalam penelitian ini. Teknik ini bertujuan untuk pengujian dapat mengetahui sebesar apa skor jawaban dan mendeskripsikan hasil data yang telah diperoleh sesuai dengan variabel penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif untuk menyajikan data sebagai berikut : (a). Identitas responden yang berlandaskan pada jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama waktu bekerja dari responden yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi. (b). Tanggapan responden yang berlandaskan pada gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan bentuk rata-rata.

#### Analisis Statistik Inferensial

##### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh hubungan antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$KK = \alpha + \beta_1GK + \beta_2LK + \beta_3DK + e$$

Keterangan :

KK	= Kinerja Karyawan
A	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
GK	= Gaya Kepemimpinan
LK	= Lingkungan Kerja
DK	= Disiplin Kerja
e	= <i>Standart error</i>

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan pengujian pada model regresi untuk mengetahui variabel memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:87). Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov dengan mempertimbangkan nilai signifikansi 0,05. Namun jika probabilitas  $> 0,05$ , maka dinyatakan data terdistribusi normal. Dan di sisi lain, jika diperoleh nilai probabilitas  $< 0,05$  maka dinyatakan data tidak terdistribusi dengan normal atau bisa dikatakan tidak memenuhi uji normalitas.



### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya antara variabel independen tidak terjadi korelasi. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance value* atau VIF. Apabila nilai VIF  $< 10$ , dan nilai *tolerance*  $> 0,10$  maka model tersebut bebas dari kolerasi antar variabel (Ghozali, 2016:104).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat niat atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastistas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Ghozali (2018:135) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila nilai probabilitas (sig)  $>$  dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model (*Goodness O Fit*)

#### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016:95) menyatakan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya dapat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variabel variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independent dapat menjelaskan perubahan dependent, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali, (2016:96) mengemukakan apabila pada uji empiris terdapat nilai adjusted ( $R^2$ ) negatif, maka nilai adjusted ( $R^2$ ) dianggap nol.

### Uji F

Uji F mempunyai tujuan untuk meninjau seberapa jauh pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, sehingga ditafsirkan model linear berganda dapat untuk di uji secara layak atau tidak pada penelitian tersebut. Pengujian dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikan dari nilai F sebesar 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) dengan dasar analisis yaitu sebagai berikut : a). Apabila diperoleh nilai signifikan pada uji F  $> 0,05$  maka dapat dinyatakan model regresi tidak efektif untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya. b). Jika nilai signifikan uji F  $< 0,05$  maka model regresi efektif untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### Uji Hipotesis dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable independent terhadap variable dependent. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria berikut : a). Jika nilai signifikan uji t  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Artinya variable independent tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variable dependent. b). Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima. Artinya variable independent mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variable dependent.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menilai keabsahan indikator yang tercantum dalam kuesioner. Di bawah ini terdapat tabel yang menampilkan hasil uji validitas yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Nilai Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	GK.1	0,000	< 0,05	Valid
	GK.2	0,000		Valid
	GK.3	0,000		Valid
	GK.4	0,000		Valid
	GK.5	0,000		Valid
	GK.6	0,000		Valid
Lingkungan Kerja	LK.1	0,000	< 0,05	Valid
	LK.2	0,000		Valid
	LK.3	0,000		Valid
	LK.4	0,000		Valid
	LK.5	0,000		Valid
	LK.6	0,000		Valid
Disiplin Kerja	DK.1	0,000	< 0,05	Valid
	DK.2	0,000		Valid
	DK.3	0,000		Valid
	DK.4	0,000		Valid
Kinerja Karyawan	KK.1	0,000	< 0,05	Valid
	KK.2	0,000		Valid
	KK.3	0,000		Valid

Sumber : Data Primer Diolah. 2023

Berdasarkan dari tabel hasil uji validitas yang terdapat pada Tabel 2 dapat menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel yaitu Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan "valid" yang dibuktikan dengan perolehan hasil *Sig.(2-tailed)* pada uji validitas kurang dari 0,05.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat ukur yang dapat diandalkan ketika menilai kuesioner yang merupakan indikator atau konstruk dengan uji static *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,928	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,954	Reliabel
Disiplin Kerja	0,830	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,871	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 3, keseluruhan jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan dalam setiap variabel, seperti Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan, dapat menunjukkan bahwa tingkat keandalan yang baik. Ini dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha yang diperoleh, yang lebih besar atau sama dengan 0,6. Oleh karena itu, data ini dapat diandalkan dan cocok untuk digunakan dalam penelitian.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi dampak dari gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasilnya ditemukan sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1. (Constant)	2,555	1,468	
Gaya Kepemimpinan	,232	,072	,414
Lingkungan Kerja	,200	,068	,402
Disiplin Kerja	,226	,105	,202

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 4 di atas didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$KK = 2,555 + 0,232 GK + 0,200 LK + 0,226 DK + e$$

Dari hasil persamaan analisis regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : (a). Dalam perolehan persamaan regresi linier berganda pada tabel di atas menunjukkan bahwa konstanta bernilai 2,555. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja bernilai tetap, maka variabel Kinerja Karyawan bernilai sebesar 2,555. (b). Koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan bernilai 0,232. Dalam hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan positif yang mempunyai sifat searah terhadap kinerja karyawan. Artinya bila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan J&T Express Nginden Surabaya akan meningkat sebesar 0,232. (c). Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja bernilai 0,200. Dalam hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif yang mempunyai sifat searah terhadap kinerja karyawan. Artinya bila Lingkungan Kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan J&T Express Nginden Surabaya akan meningkat sebesar 0,200. (d). Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja bernilai 0,226. Dalam hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan positif yang mempunyai sifat searah terhadap kinerja karyawan. Artinya bila Disiplin Kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan J&T Express Nginden Surabaya akan meningkat sebesar 0,226.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas merupakan pengujian pada model regresi untuk mengetahui variabel memiliki distribusi normal dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov* yaitu sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03938014
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.063
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dalam Tabel 5, hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Nilai ini menunjukkan bahwa data memiliki distribusi yang mendekati normal, karena Asymp. Sig. (2-tailed) memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Hasil dari Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini tersaji pada Tabel 6, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	,360	2,778	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	,321	3,111	Tidak terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	,680	1,471	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Dari Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 untuk variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antara variabel-variabel tersebut dalam analisis regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil dari pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser yaitu sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	,250	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	,176	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	,448	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Dari Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa nilai Sig. (signifikansi) lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk mendukung keberadaan heteroskedastisitas dalam data. Oleh karena itu, sesuai dengan analisis dasar, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya dapat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 <sup>a</sup>	.814	.795	1.089

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 8 hasil koefisien determinasi R Square diperoleh nilai 0,814 atau 81,4% yang artinya variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 81,4%, dan sisanya 18,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Uji F**

Berikut ini merupakan hasil dari uji F yaitu sebagai berikut :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji F "ANOVA a"**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.241	3	53.414	45.080	.000b
	Residual	36.731	31	1.185		
	Total	196.971	34			

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 9 dan hasil uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari atau sama dengan 0,05 (tingkat signifikansi yang umum digunakan). Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian tersebut signifikan, dan oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian tersebut layak diterima dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Hipotesis (t-test)**

Uji t digunakan dalam mengetahui pengaruh pada gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ditampilkan tabel hasil uji t yaitu sebagai berikut :

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Variabel	t	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	3,204	,003	0,05	Signifikan
Lingkungan Kerja	2,940	,006	0,05	Signifikan
Disiplin Kerja	2,152	,039	0,05	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan pada Tabel 10 mengenai hasil uji hipotesis (uji t) dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut : (a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan J&T Express Nginden Surabaya. Hasil uji hipotesis di atas pada variabel Gaya Kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi 0,003 ( $\leq 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Nginden Surabaya. (b). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Nginden Surabaya. Hasil uji hipotesis variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai signifikansi 0,006 ( $\leq 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Nginden Surabaya. (c). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan J&T Express Nginden Surabaya. Hasil uji hipotesis pada variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,039 ( $\leq 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Nginden Surabaya.

**Pembahasan**

**Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hasil penelitian

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat J&T Express Nginden Surabaya sudah baik. Pengaruh positif diindikasikan dengan semakin meningkatnya gaya kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada hasil tanggapan karyawan yang setuju mengenai pernyataan mengenai gaya kepemimpinan. Berpengaruh signifikan diindikasikan dengan kemampuan motivasi yang disampaikan oleh pimpinan dan tanggung jawab yang dimiliki pimpinan J&T Express Nginden Surabaya, sehingga dalam hal ini gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan J&T Express Nginden Surabaya guna dapat bekerja secara optimal.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:191) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu gaya atau sikap yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam hal menghadapi atau memerintahkan seluruh karyawannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi perusahaan yang dipimpinnya dengan demikian gaya kepemimpinan atau sikap dari seorang pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Djunaedi (2018) dan Batubara (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2018), dan Trang (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang terdapat J&T Express Nginden Surabaya sudah baik. Pengaruh positif diindikasikan dengan semakin meningkatnya Lingkungan Kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada hasil tanggapan karyawan yang setuju mengenai pernyataan mengenai Lingkungan Kerja. Berpengaruh signifikan diindikasikan dengan ruangan tata letak ruang yang bagus yang terdapat pada J&T Express Nginden Surabaya, lingkungan kerja yang dimana sesama rekan kerja saling menghargai dan Kelembapan Suhu Diarea Bekerja yang mendukung dalam proses bekerja, sehingga dalam hal ini lingkungan kerja yang terdapat pada J&T Express Nginden Surabaya mampu mempengaruhi kinerja karyawannya.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:192) yang mengemukakan lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau suasana di sekitar lokasi tempat kerja, dimana lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prakoso (2014) dan Aprilia (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti Nabawi (2020), Helmi (2022) menunjukkan hasil yang berbeda dengan menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang terdapat J&T Express Nginden Surabaya sudah baik. Pengaruh positif diindikasikan dengan semakin meningkatnya Disiplin Kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilihat pada hasil tanggapan karyawan yang setuju mengenai pernyataan mengenai Disiplin Kerja. Berpengaruh signifikan diindikasikan dengan Ketepatan Waktu yang diberikan oleh karyawan J&T Express Nginden Surabaya dalam menjalankan tugasnya dan Ketaatan Terhadap Aturan yang ditunjukkan karyawan

J&T Express Nginden Surabaya sudah baik. Sehingga dalam hal ini disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Nuraini (2013:106) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap saling menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada suatu perusahaan, baik yang secara tertulis maupun secara tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfiyan (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiansyah (2019), Bawelle dan Sepang (2016) yang menunjukkan hasil yang berbeda dengan menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada sub bab sebelumnya yang sehubungan dengan “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Surabaya”. Maka dalam hal ini peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut : (1). Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Surabaya yang diindikasikan dengan kemampuan motivasi yang disampaikan oleh pimpinan dan tanggung jawab yang dimiliki pimpinan J&T Express Nginden Surabaya. (2). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Surabaya yang diindikasikan dengan ruangan tata letak ruang yang bagus yang terdapat pada J&T Express Nginden Surabaya, lingkungan kerja yang dimana sesama rekan kerja yang saling menghargai dan Kelembapan Suhu Di area Bekerja yang mendukung dalam proses bekerja. (3). Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Surabaya yang diindikasikan dengan Ketepatan Waktu yang diberikan oleh seluruh karyawan J&T Express Nginden Surabaya dalam hal menjalankan tugas yang telah diberikan dan Ketaatan Terhadap Aturan yang ditunjukkan karyawan J&T Express Nginden Surabaya yang sudah baik.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya, maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat diajukan yaitu antara lain : (1). Pimpinan J&T Express Surabaya disarankan untuk terus meningkatkan upaya dalam memberikan motivasi kepada karyawan, termasuk memberikan semangat pada jam pagi sebelum bekerja guna mendukung peningkatan kinerja karyawan. Serta pimpinan sebaiknya lebih meningkatkan kembali rasa tanggung jawab dalam kaitan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. (2). Pihak perusahaan sebaiknya untuk melakukan evaluasi tata letak ruangan, memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menjalin hubungan yang baik antar rekan kerja, serta menjaga suhu di area kerja agar lingkungan kerja di J&T Express Surabaya. Hal ini perlu dilakukan demi halnya mendukung produktivitas karyawan. (3). Pihak perusahaan sebaiknya memberikan penegakan aturan dan ketepatan waktu yang konsisten kepada seluruh karyawan, dengan demikian kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal dan terciptanya iklim yang lebih disiplin untuk ke depannya. (4). Dalam konteks variabel kinerja karyawan, terutama pada aspek ketepatan waktu, untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, diperlukan upaya untuk membangun disiplin terkait manajemen waktu karyawan secara efektif. (5). Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah atau menggunakan variabel bebas tambahan yang dapat

memengaruhi kinerja karyawan, selain dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Hal ini disarankan karena masih terdapat 18,6% pengaruh dari faktor lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyan, M. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan MOTivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kurnia Abadi Sentosa. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(10).
- Aprilia, S. S. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT Makmur Artha Cemerlang Mojokerto. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(10).
- Batubara, S. S. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (PERSERO). *Liabilities (Jurnal Pendidikan AKuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Bawelle, M. dan J. Sepang. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahunan. *Jurnal Riset Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi* 4(5): 303-408.
- Dharma, A. 2014. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada:Jakarta.
- Djunaedi, R. N. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 3(3), 401-408.
- Feel, N. H., T. Herlambang., dan Y. Rozzzaid. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks* 3(2): 176-185.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:Semarang.
- Hardiansyah, A. R. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management dan Partnership Operation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(2).
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo: Jakarta.
- Helmi, A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(2).
- Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada: Depok.
- Nabawi, R. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nawawi. H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis Yang Kompetitif)*. Gajah Mada University Press:Yogyakarta.
- Nitisemito.1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM: Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Personal*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini:Pekanbaru.
- Prakoso, R. D. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Siagian, T. S. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sinambela, L.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara:Jakarta.
- Soedjono, I. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. STIE YKPN. Yogyakarta.



- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Prenada Media. Yogyakarta.
- Trang, D. S. 2013. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pagaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).