



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kalimanggis Trans Logistics Tangerang Selatan

Farza Icmi Aula Rahman

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Ichwan Nugroho

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

farzarahman771@gmail.com, dosen02686@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to analyze the influence of leadership style and work discipline on employee performance at PT Kalimanggis Trans Logistics, South Tangerang, with a sample of 71 employees. The research method used is quantitative with a descriptive approach. The data analysis techniques applied include the classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, t-test, and F-test. The results indicate that leadership style has no significant effect on employee performance, as shown by the regression equation $Y = 81.183 + 0.218X_1$, with a correlation value of 0.205 and $t\text{-value} < t\text{-table}$ ($1.740 < 1.996$), suggesting a weak relationship. Meanwhile, work discipline significantly affects employee performance, with the regression equation $Y = 19.353 + 0.804X_2$ and a correlation value of 0.811, indicating a strong relationship. Simultaneously, leadership style and work discipline significantly influence employee performance, as demonstrated by the regression equation $Y = 37.419 + 0.440X_1 + 1.004X_2$. The coefficient of determination (R^2) is 0.770, indicating that 77.0% of employee performance variation is explained by the two variables. The F-test results show $F\text{-value} > F\text{-table}$ ($113.911 > 3.13$) with a significance level of $0.000 < 0.05$, confirming that leadership style and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance, Management.*

Abstrak Dari pembahasan yang dikemukakan adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kalimanggis Trans Logistics Tangerang Selatan dengan sampel yang berjumlah 71 karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap regresi $Y = 81.183 + 0.218 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,205, $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ ($1,740 < 1,996$) artinya tidak mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,353 + 0,804 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,811 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang cukup kuat. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 37,419 + 0,440 (X_1) + 1,004 (X_2)$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,770. Nilai koefisien determinasi sebesar 77,0%. Hasil pengujian hipotesis Nilai $F_{hitung} > \text{Nilai } F_{tabel}$ ($113,911 > 3,13$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen*

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2019:18) mengemukakan “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Kinerja yang baik adalah keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh hasil kerja yang baik jika kinerjanya sesuai dengan standar, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Selain itu, hal ini juga memudahkan untuk

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Kalimantan Trans Logistics Tangerang Selatan**

memantau kinerja perusahaan dan mengelola informasi, serta menghasilkan output yang dapat digunakan manajemen untuk mengelola perusahaan. Sebuah lembaga dibangun karena memiliki tujuan yang ingin dicapai. PT. Kalimantan Trans Logistics melakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengukur dan mengetahui pencapaian dan kemajuan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan penulis selama observasi, dinyatakan secara umum rendahnya kinerja pada karyawan disebabkan faktor yaitu gaya kepemimpinan atasan, banyak terjadi kelalaian karyawan yang berdampak pada rendahnya kualitas kinerja yang di hasilkan. Adapun hasil penilaian kinerja dari PT. Kalimantan Trans Logistics

**Tabel 1. 1 Data Hasil Kinerja Karyawan
Pada PT. Kalimantan Trans Logistics Tangerang Selatan
Periode Tahun 2020-2024**

No	Tahun	Target Teus	Container 20 Feet	Presentase
1	2020	1.000 Teus	986 Teus	98,6%
2	2021	1.000 Teus	971 Teus	97,1%
3	2022	1.500 Teus	1.384 Teus	92,2%
4	2023	1.500 Teus	1.264 Teus	84,2%
5	2024	1.500 Teus	1.188Teus	79,2%

Sumber: PT. Kalimantan Trans Logistics Tangerang Selatan

Data yang dijabarkan dari Tabel 1.1 memperlihatkan pengukuran kinerja pada periode 2020-2024 mengalami penurunan. Evaluasi diperlukan sebagai upaya mengetahui keberhasilan dari suatu perusahaan. Secara keseluruhan hasil kinerja periode 2020 memperoleh 98,6%. Pada periode 2021 mengalami penurunan presentase yang berada pada 97,1%. Pada periode 2022 presentase hasil kinerja mengalami penurunan yaitu 92,2%. Pada periode 2023 mengalami penurunan persentase yang berada pada 84,2%. Pada periode 2024 persentase hasil kinerja mengalami penurunan yaitu 79,2%. Hal ini disebabkan oleh faktor yaitu gaya kepemimpinan atasan serta terjadi kelalaian karyawan yang berdampak pada rendahnya kualitas kinerja yang dihasilkan. Pencapaian kinerja secara menyeluruh perlu ditingkatkan supaya dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan

**Tabel 1. 2 Data Prasurvey Gaya Kepemimpinan
PT. Kalimantan Trans Logistics Tangerang Selatan**

No	Pernyataan Pra-Survey Gaya Kepemimpinan	Jumlah Responden	Respon Setuju	Presentase (%)	Respon Tidak Setuju	Presentase (%)
1	Pengambilan Keputusan Pemimpin saya bertanggung jawab penuh atas keputusan yang telah diambil	71	25	35,21%	46	64,78%
2	Keteladanan Pemimpin di tempat kerja saya memiliki kepribadian yang dihormati oleh seluruh karyawan.	71	40	56,33%	31	43,66%
3	Kewibawaan Pemimpin saya memberikan ruang bagi kritik dan masukan kepada karyawan	71	27	38,02%	44	61,97%
4	Pendelegasian Tugas Saya merasa pemimpin medelegasikan tugas secara adil dan sesuai yang dibuat oleh	71	37	52,11%	34	47,88%
5	Motivasi Saya merasa lebih termotivasi untuk mencapai target kerja berkat kepemimpinan yang ada di organisasi saya.	71	29	40,84%	42	59,15%
Total rata-rata				44,5%		55,4%

Sumber: Data prasurvey PT. Kalimantan Trans Logistics (2024)

Dari penjabaran hasil tersebut dalam melihat gaya kepemimpinan pada PT. Kalimantan Trans Logistics kuisioner pra-survey yang disebar oleh penulis sebanyak 71 Karyawan dan diketahui bahwa pemimpin masih belum mencapai kinerja yang optimal dalam memimpin bawahannya karena 55,5% karyawan menyatakan bahwa mereka tidak setuju. Hasil penyebaran kuisioner pra-survey ditemukan pada point nomor satu yang berkaitan dengan indikator gaya kepemimpinan yaitu Pengambilan keputusan sebesar 64,78% dan presentase tertinggi ke dua terdapat pada point no tiga yang berkaitan dengan indikator gaya kepemimpinan yaitu Kewibawaan tugas sebesar 61,97%. Penulis mengambil kesimpulan melalui kuisioner yang penulis sebar dengan karyawan PT. Kalimantan Trans Logistics bahwa kurangnya pemimpin dalam keteladanan dan kewibawaan yang bisa menjadi sebab tidak maksimalnya karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan

**Tabel 1. 3 Data Absensi Karyawan
Pada PT. Kalimantan Trans Logistics Tangerang Selatan
Periode 2020-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-rata pertahun(tidak/kurang) disiplin					
		Terlambat	Sakit	Izin	Alpha	Jumlah	Presentase
2020	60	10	8	3	4	25	41%
2021	65	10	8	5	5	28	43%
2022	65	12	7	6	6	29	44%
2023	71	13	8	7	5	33	46%
2024	71	12	10	9	5	34	47%

Sumber: PT. Kalimantan Trans Logistics

Dari penjabaran hasil tersebut menunjukkan pada tahun 2020 menunjukkan presentase 41%. Dimana terdapat 10 karyawan mengalami keterlambatan, 8 karyawan sakit, 3 karyawan izin, dan 4 karyawan tanpa keterangan. Pada tahun 2021 menunjukkan presentase sebesar 43%. Dimana terdapat 10 karyawan mengalami keterlambatan, 8 karyawan sakit, 3 karyawan izin, dan 5 karyawan tanpa keterangan. Pada tahun 2022 menunjukkan presentase 44%. Dimana terdapat 12 karyawan mengalami keterlambatan, 7 karyawan sakit, 6 karyawan izin, dan 6 karyawan tanpa keterangan. Pada tahun 2023 menunjukkan presentase 46%. Dimana terdapat 13 karyawan mengalami keterlambatan, 8 karyawan sakit, 7 karyawan izin, dan 5 karyawan tanpa keterangan. Pada tahun 2024 menunjukkan presentase 47%. Dimana terdapat 12 karyawan mengalami keterlambatan, 10 karyawan sakit, 9 karyawan izin, dan 5 karyawan tanpa keterangan. Ini dapat disebabkan rendahnya kesadaran dan kurangnya kedisiplinan karyawan, sehingga karyawan kurang merasa bertanggung jawab, maka perlu adanya peran atasan dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, karena dengan kesadaran yang tinggi terhadap kedisiplinan ini dapat menunjukkan kurang tegas atasan dalam menjatuhkan sanksi untukn karyawan yang melanggar, dimana sejauh ini karyawan yang melanggar aturan hanya dikenakan teguran secara lisan yang akibatnya tidak membuat karyawan mendapatkan efek jera

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dalam (Arifin, 2021), menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, memakai strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin. Oleh karena itu gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dapat mampu dalam mengarahkan, mempengaruhi, menekan serta mengatur bawahan untuk dapat

melaksanakan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam menggapai suatu tujuan tertentu

Disiplin Kerja

Menurut Malayu (S.P. Hasibuan, 2000) dalam Teguh afrianto, dkk (2018:98), mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2019:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawan yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sugiyono (2017:8), menerangkan “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan”.

Menurut Sudjana (2020:40), “penelitian asosiatif memberikan kekuatan dalam menghubungkan fenomena di lapangan dengan teori yang telah ada”. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan deskriptif dan komperatif. Dengan penelitian asosiatif ini maka, akan membangun suatu teori yang berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala yang dilakukan dalam suatu penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Berdasarkan data, Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel} (0,233)$, dengan demikian maka semua pernyataan kuisisioner diatas dinyatakan valid. Untuk itu kuisisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian
2. Berdasarkan data, Disiplin Kerja (X2) Diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (0,233)$, dengan demikian maka semua pernyataan kuisisioner diatas dinyatakan valid. Untuk itu kuisisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian
3. Berdasarkan data, Kinerja Karyawan (Y) diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel} (0,233)$, dengan demikian maka semua pernyataan kuisisioner diatas dinyatakan valid. Untuk itu kuisisioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	25

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	25

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	25

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen kuesioner dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya, berdasarkan ketiga tabel diatas bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel pertama Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0,853 > 0,60, variabel kedua yaitu Disiplin Kerja (X2) adalah 0,955, Variabel ketiga yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,953, maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini dinyatakan *Reliabel*

Uji Normalitas

Tabel 4. 12

Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.31325327
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.095
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olah data SPSS24

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi a = 0,177 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai a= 0,050 atau (0,177>0,50). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Multikolinieritas
Coefficients^a

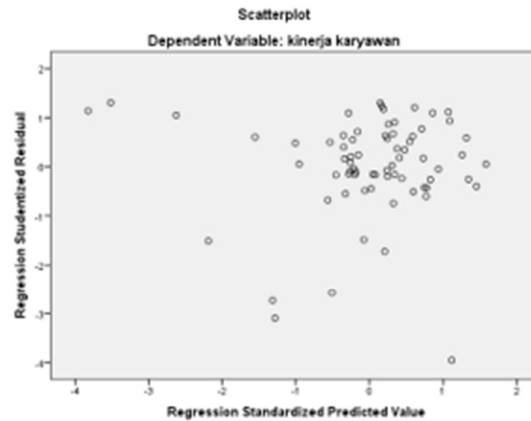
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	37.419	6.807		5.497	.000		
gaya kepemimpinan	-.440	.076	-.413	-5.754	.000	.656	1.525
disiplin kerja	1.044	.071	1.054	14.676	.000	.656	1.525

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Olah data SPSS 24

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan sebesar 0,656 dan Disiplin Kerja 0,656, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 0,1 dan nilai Variance Inflation (VIF) variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1,525 serta Disiplin Kerja sebesar 1,525 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan bebas dari multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olah data SPSS24

Gambar 4. 2
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar diatas, titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 14
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.878 ^a	.770	.763	8.43462	1.815

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan, modek regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin Watson sebesar 1.815 yang berada di rentang interval 1,550-2,460

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 17
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.419	6.807		5.497	.000
	gaya kepemimpinan	-.440	.076	-.413	-5.754	.000
	disiplin kerja	1.044	.071	1.054	14.676	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Olah data SPSS 24

1. Nilai konstanta sebesar 37.419 menunjukkan bahwa jika variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak ada, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 37.419
2. Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki koefisien sebesar -0,440 dengan nilai signifikansi 0.000 (<0.05) dan t hitung sebesar 0.233, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Disiplin Kerja (X2) memiliki koefisien sebesar 1.044 dan signifikansi secara statistik (Sig. = 0.000), yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel pada variabel (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.044 point

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 22
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.770	.763	8.43462

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Olah data SPSS 24

Berdasarkan hasil analisis Adjusted R Square sebesar 0,763 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 76,3% sedangkan sisanya 23,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 23
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	81.183	12.401		6.546	.000
gaya kepemimpinan	.218	.125	.205	1.740	.086

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Olah data SPSS 24

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (1,740 > 2,335). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi > 0,050 atau (0,086 > 0,050). Dengan demikian maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimanggis Trans Logistics Tangerang Selatan

Tabel 4. 24
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.353	7.311		2.647	.010
disiplin kerja	.804	.070	.811	11.527	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Olah data SPSS 24

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (11,527 > 2,335). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,005). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang disignifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kalimanggis Trans Logistics Tangerang Selatan

Tabel 4. 25
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16207.949	2	8103.975	113.911	.000 ^b
	Residual	4837.713	68	71.143		
	Total	21045.662	70			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, gaya kepemimpinan

Sumber: Olah data SPSS24

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 113.911 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dan signifikan secara simultan. Artinya Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi ini dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel, selama memenuhi asumsi klasik yang mendukung keabsahan model

KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana kinerja karyawan PT Kalimantan Trans Logistics Tangerang Selatan. Analisis ini dibantu dengan menggunakan software SPSS 24 yang menguji hubungan antar setiap variabel. Dengan mengacu pada masalah yang dirumuskan sebelumnya, kesimpulan berikut diambil dari temuan beberapa analisis yang telah dilakukan

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan yang ditetapkan melalui penelitian antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Dimana persamaan regresi sederhana dapat dibuktikan $Y=81.183 + 0,218 X_1$. Nilai konstanta (a) sebesar 81.183, artinya bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak ada atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 81.183. Nilai koefisien regresi (b) Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,218 bertanda positif namun tidak signifikan secara statistik dengan nilai signifikansi 0,086 ($>0,05$). Nilai t hitung $>$ nilai t tabel ($1,740 < 1,996$). Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kalimantan Trans Logistics Tangerang Selatan
2. Terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan, yang telah dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y= 19,353 + 0,804 X_2$. Nilai konstanta (a) sebesar 19,353 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak ada, maka terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 19,353. Nilai koefisien regresi (b) variabel Disiplin Kerja sebesar 0,804 artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X_2 , setiap perubahan 1 unit variabel (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,804. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,804 yang bertanda positif yang menunjukkan pengaruh searah. Nilai t hitung $>$ nilai t tabel ($11,527 > 1,996$) dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kalimantan Trans Logistics
3. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan, yang dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y= 37,419 + -0,440 (X_1) + 1,004 (X_2)$. Nilai konstanta (a) sebesar 37,419 diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak ada maka terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 37,419. Nilai koefisien regresi (b) Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar -0,440. Nilai koefisien regresi (c) Variabel Disiplin

Kerja (X₂) sebesar 1,004 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X₁, maka setiap perubahan pada 1 unit variabel Disiplin Kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,004. Koefisien nilai positif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki dampak yang baik pada kinerja karyawan, artinya terjadi pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian semakin baik maka semakin meningkat. Adapun nilai koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0,770 yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 77,0%. Sedangkan selebihnya disebabkan variabel lain yang tidak diteleiti dalam penelitian ini. Nilai F hitung > Nilai F tabel (113,911 > 3,13) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimanggis Trans Logistics Tangerang Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Arja, I. W. (2020). *Gaya Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit Deepublish.
- Asridah, W. T., Sunarto, A., & Ellesa, N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lousindo Damai Sejahtera. *Jurnal Ilmu Sosial*, 1(5), 297–307.
- Astuti, W. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Tbk Jakarta Selatan. *Jurnal Semarak*, 3(2), 102–112.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Hardani, T., dkk. (2020a). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Hardani, T., dkk. (2020b). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Herawati, R., Winata, H., Juanda, A., & Supriadi, H. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dellifood Sentosa Corpindo Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 2(12), 162–171.
- Irviani, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media.
- Jani, P. P. K., & Apriansyah, M. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dom Pizza Indonesia Cabang Bintaro. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1251–1262.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maulana, R., & Syukri, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pentha Artha Impresi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(1), 104–109.
- Mubarok, M. H., & Setiawati, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation Management*, 1(3), 969–979.

- Putra, B. A., & Delimah, V. L. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tumbakmas Nagasaki. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1).
- Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 926–936.
- Ramli, M., & Nasution, A. (2021). *Manajemen (Edisi Pertama)*. CV Pustaka Indonesia.
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Simetri Putra Perkasa. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 228–239.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2020). *Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rohman, A. (2019). *Dasar-dasar Manajemen*. Inteligencia Media.
- Rohman, Abd. (2019). *Dasar-dasar Manajemen*. Inteligencia Media.
- Rukmana, I. J., & Marayasa, N. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Pariwisata Jakarta Pusat. *Jurnal Perkusi*, 1(2).
- Sanusi, A. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sudjana. (2020). *Metode Statistika*. Tarsido.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhendar, & Akbar, I. R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada McDonald's Pondok Aren Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1024–1032.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Prenadamedia Group.
- Tahiri, W. R., Kholilah, Muslimin, A., Bitu, D., & Fitantina. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja J&T Ekspres. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2).
- Winardi. (2023). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Kencana..