



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada VIP Project J&T Express Kota Bekasi

Darwin Hasiholan¹, Asep Sutrisno²

^{1,2} Prodi Manajemen, STIE Tri Bhakti, Jln. Jl. Teuku Umar, Cut Mutia No.24, Kota Bekasi, Indonesia

* Corresponding Author: E-mail: *¹ darwinhs@stietribhakti.ac.id

A B S T R A C T

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing pada VIP Project J&T Express Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian non probability sampling dan teknik analisis data regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 responden yang merupakan karyawan outsourcing yang tergabung dalam proyek VIP. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, karena seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 27. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $0,043 < t$ tabel 2,024 dan nilai signifikansi sebesar $0,966 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama ditolak. Sementara itu, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing, dengan nilai t hitung sebesar $9,034 > t$ tabel 2,024 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua diterima. Uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing, dengan nilai F hitung sebesar $42,713 > F$ tabel 3,24 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Besarnya kontribusi kedua variabel terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,692 atau 69,2%, yang berarti sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 18,732 - 0,624X_1 + 2,482X_2 + e$.

Keyword:

*Gaya kepemimpinan,
disiplin kerja,
kinerja karyawan*

1. PENDAHULUAN

Mengelola sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, selain faktor lain seperti modal. Pengelolaan SDM yang baik membantu perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten, bertanggung jawab, dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini akan berdampak langsung pada efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seperti yang dijelaskan oleh (Hasibuan, 2020) manajemen merupakan sarana untuk mencapai tujuan tertentu. Jika manajemen dijalankan dengan baik, maka tujuan perusahaan, karyawan, dan bahkan masyarakat akan lebih mudah tercapai. Melalui manajemen yang tepat, penggunaan berbagai unsur dalam perusahaan bisa menjadi lebih efisien dan hasilnya pun lebih maksimal.

Dalam praktiknya, perusahaan perlu benar-benar memperhatikan karyawannya agar kinerja perusahaan tetap optimal. Ini mencakup perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja yang digunakan setiap hari, serta bagaimana kinerja masing-masing karyawan. Menurut Siagian banyak hal yang bisa memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaji, suasana kerja, budaya dalam organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, tingkat kepuasan kerja, komunikasi, dan berbagai faktor lainnya.

Secara umum, kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu semangat dan kemampuan. Namun, memiliki semangat dan keterampilan saja tidak cukup jika seseorang tidak memahami apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara melakukannya dengan benar. Kinerja sendiri merupakan bentuk nyata dari apa yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya, dan itu akan terlihat dari hasil yang dicapai. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi aspek penting yang harus dijaga dan ditingkatkan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif.

Pentingnya peran sumber daya manusia juga dirasakan oleh J&T Express, sebuah perusahaan pengiriman berbasis teknologi yang melayani pengiriman ke seluruh wilayah di Indonesia. Bagi perusahaan seperti J&T, sumber daya manusia memegang peranan besar dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan pengelolaan perusahaan. Karyawan yang memiliki sumber daya manusia yang baik bisa dilihat dari kinerja mereka yang juga baik. Karena itu, kinerja karyawan menjadi hal penting yang harus diperhatikan untuk mencapai kesuksesan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Untuk mencapai disiplin kerja dalam sebuah organisasi diperlukan aturan dan tata tertib yang mengikat sehingga sumber daya manusia bisa mengikuti dengan segala konsekuensi yang akan diterima jika melanggarinya. Rendahnya disiplin kerja dapat berdampak signifikan terhadap kualitas pengiriman baik dari segi waktu ataupun kesesuaian paket yang diterima, mengingat J&T Express memiliki tanggung jawab besar dalam menangani paket customer.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan menelaah masalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing VIP Project J&T Express Kota Bekasi”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisisi (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kerja karyawan pada Cabang VIP Project J&T Express Kota Bekasi. (2) pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Cabang VIP Project J&T Express Kota Bekasi. (3) pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Cabang VIP Project J&T Express Kota Bekasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018) Mengutip simpulan bahwa disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kemauan dari karyawan untuk mematuhi semua aturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan, termasuk norma-norma sosial yang ada. Disiplin ini juga berfungsi sebagai cara bagi pimpinan untuk menyampaikan pesan atau arahan kepada karyawan, agar mereka bersedia menyesuaikan perilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja juga menjadi salah satu aspek yang menjadi syarat tercapainya suatu hasil yang optimal, Menurut Prasetyo & Vidiawati (2022) Disiplin kerja adalah sikap dan tindakan seseorang yang mengikuti aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Jika aturan tersebut dilanggar, maka akan ada konsekuensi atau sanksi yang harus diterima.

Disiplin kerja bisa ditumbuhkan secara formal, misalnya melalui pelatihan yang dirancang khusus untuk meningkatkan kedisiplinan. Dalam dunia kerja, hal ini bisa dilakukan dengan membiasakan menghargai waktu, tenaga, dan biaya. Selain itu, disiplin juga bisa dibentuk melalui gaya kepemimpinan yang memberi contoh dan bisa dijadikan panutan oleh para karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Soetopo dan Soemanto dalam Malusa (2017) kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk memengaruhi, mendorong, mengajak, membimbing, menggerakkan, bahkan jika perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh tersebut, lalu bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang atasan dalam perusahaan sangat diperlukan untuk membantu perusahaan mencapai efektivitas dan efisiensi kerja dalam mencapai tujuannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2015) dalam Astuti et al., (2023) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu, sebuah proses manajerial, atau bahkan oleh organisasi secara keseluruhan. Hasil kerja ini harus dapat dibuktikan secara nyata dan bisa diukur, biasanya dengan cara membandingkannya terhadap standar atau ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja memegang peran penting dalam sebuah organisasi dan menjadi aspek yang perlu mendapatkan perhatian serius. Kasmir (2016:182) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah gabungan antara hasil kerja yang dicapai dan perilaku yang ditunjukkan saat menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif, baik dari segi hasil maupun proses yang dilaluinya.

Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja

Kemudian ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dalam Kasmir (2016) diantaranya adalah Kemampuan, Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin Kerja

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Kuesioner disebarluaskan pada populasi

karyawan Vip Project J&T Express Kota Bekasi didapati jumlah karyawan yang bekerja ada 41 karyawan outsourcing pada periode penelitian selama bulan Maret 2025 sampai dengan bulan Juli 2025.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert, dalam skala likert memiliki gradasi mulai dari sangat setuju (skor 5) sampai dengan sangat tidak setuju (skor 1) sebagai acuan tolak ukur dalam menyusun pernyataan-pernyataan yaitu dari dimensi dan indikator pada definisi operasional.

Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini variabel dependen (terikat) yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Di bawah ini terdapat tabel definisi operasional dan pengukuran variabel Y sebagai berikut :

Tabel 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Item	Skala
Kinerja Karyawan	Dimensi Kinerja menurut Ganyang (2018)	Indikator Kinerja menurut Ganyang (2018)		Likert
	1. Kuantitas	1. Kapasitas pekerjaan yang bisa diselesaikan karyawan	13	
		2. Jumlah keluaran yang dihasilkan karyawan	14	
		3. Jumlah output yang dihasilkan per unit input oleh karyawan	15	
		4. Pendapatan perusahaan dari karyawan	16	
	2. Kualitas	1. Kesalahan karyawan saat bekerja	17	
		2. Kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan	18	
		3. Kemampuan individual karyawan	19	
		4. Kemampuan kerja sama tim karyawan	20	
	3. Kreativitas	1. Gagasan dari karyawan	21	
		2. Inisiatif saat melakukan pekerjaan	22	
		3. Pengambilan keputusan karyawan	23	
		4. Inovasi pekerjaan yang dilakukan karyawan	24	
	4. Loyalitas	1. Menyelesaikan seluruh tugas dari perusahaan	25	
		2. Karyawan aktif membantu rekan kerjanya sendiri	26	
		3. Tidak mudah terprofokasi oleh pihak yang membuat loyalitas menurun	27	
		4. Mengajak rekan kerjanya sendiri untuk bekerja dengan baik	28	

Tabel 2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel X1

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Item	Skala
Gaya Kepemimpinan	Menurut Robert House dalam (Kamal et al., 2019), Dimensi gaya kepemimpinan diantaranya;	Indikator Gaya Kepemimpinan Menurut Kasmir Dalam (Jahira, Muhlis Madani, 2023)		Likert
	1. Kepemimpinan Direktif	Kemampuan Mengambil Keputusan	1	
	2. Kepemimpinan Suportif	1. Kemampuan Memotivasi	2	
		2. Kemampuan Berkommunikasi	3	
	3. Kepemimpinan Partisipatif	1. Kemampuan Mengendalikan Bawahan	4	
		2. Rasa Tanggung Jawab	5	
	4. Kepemimpinan berorientasi pada Prestasi	Mampu mengendalikan emosi	6	

Tabel 3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel X2

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Item	Skala
Disiplin Kerja	Dimensi Disiplin kerja menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021)	Indikator Disiplin kerja menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021)		Likert
	1. Disiplin Terhadap Waktu Kerja	1. Ketepatan waktu dalam hadir di tempat kerja	7	
		2. Konsistensi jam kepuungan sesuai ketentuan	8	
	2. Menaati aturan dan kebijakan perusahaan	Ketaatan terhadap aturan dan kebijakan terbaru	9	
	3. Menjaga etika dan tanggung jawab dalam bekerja	1. Kedisiplinan dalam mengenakan seragam kerja sesuai ketentuan	10	

	2. Rasa Tanggung Jawab terhadap pelaksanaan tugas	11	
	4. Mematuhi aturan lain yang berlaku di perusahaan	Penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap harinya secara tuntas.	12

Berdasarkan tabel uji Komogorov Smirnov diatas, dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat diartikan bahwa semua instrumen pernyataan pada variabel dependen dan independen, pada varibel X₁ dan variabel X₂ serta pada variabel Y. Maka dapat disimpulkan terdistribusi secara normal saat dilakukan penyebaran kuesioner.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linear antara dua variabel. Sebuah variabel dianggap memiliki hubungan linear jika nilai *Deviation From Linearity* lebih dari 0,05. Pengujian ini dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Agar hubungan tersebut dinyatakan linear, nilai deviasi dari linearitas harus melebihi angka 0,05. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Uji Linearitas Variabel Gaya Kepemimpinan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	1011.398	12	84.283	1.660	.131
		Linearity	75.311	1	75.311	1.483	.233
		Deviation from Linearity	936.088	11	85.099	1.676	.131
	Within Groups		1421.724	28	50.776		
	Total		2433.122	40			

Sumber: Hasil Output SPSS v.27, Diolah

Tabel 5. Uji Linearitas Variabel Disiplin Kerja

ANOVA Table	

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	1933.816	10	193.382	11.619	.000
		Linearity	1683.987	1	1683.987	101.180	.000
		Deviation from Linearity	249.830	9	27.759	1.668	.141
	Within Groups		499.306	30	16.644		
	Total		2433.122	40			

Sumber: Hasil Output SPSS v.27, Diolah

Berdasarkan hasil uji linearitas yang dilakukan menggunakan SPSS v.27, diketahui bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 0,131, sedangkan hubungan antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,441. Kedua nilai tersebut lebih besar dari batas signifikansi 0,05, yang berarti bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun disiplin kerja memiliki hubungan yang bersifat linear terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi linearitas dan dapat digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti secara sahih dan tepat

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Suatu model dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai VIF berada di bawah angka 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Analisis ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 27. Hasil dari pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	0.957	1.045
	Disiplin Kerja	0.957	1.045
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan			

Sumber: Hasil Output SPSS v.27, Diolah

Merujuk pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel independen berada di atas angka 0,10. Secara spesifik, kedua variabel memiliki nilai tolerance sebesar 0,957, yang berarti melebihi batas minimum yang telah ditetapkan. Selain itu, nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk kedua variabel juga tercatat sebesar 1,045, yang masih berada di bawah batas maksimum yaitu 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas di antara variabel independen dalam model ini. Artinya, masing-masing variabel bebas berdiri sendiri dan tidak saling mempengaruhi secara berlebihan dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heterokedastiditas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi yang digunakan. Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas, digunakan metode uji Glejser. Pengujian ini melihat nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), maka model dianggap bebas dari masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), maka menunjukkan bahwa model mengandung gejala heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 27. Adapun hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.694	3.739		1.255	.217
	Gaya Kepemimpinan	-.086	.092	-.151	-.925	.361
	Disiplin Kerja	.012	.130	.015	.090	.929

a. Dependent Variable: RES

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa kedua variabel, yaitu kompensasi dan disiplin kerja, memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi pada variabel kompensasi sebesar 0,559, sedangkan pada variabel disiplin kerja sebesar 0,260. Kedua nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,05 yang telah ditentukan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik variabel kompensasi maupun disiplin kerja tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Artinya, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga hasil analisis regresi dapat dianggap valid dan dapat dipercaya.

4.2.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah seluruh uji asumsi klasik dilakukan dan terpenuhi, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linear berganda. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, serta seberapa besar pengaruh yang diberikan. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari pengujian regresi linear berganda tersebut disajikan pada Gambar 4.4 berikut:

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	6,388	7,748		.825	,415
Gaya Kepemimpinan	,009	,220	,004	,043	,966
Disiplin Kerja	2,328	,258	,831	9,034	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS v.27, Diolah Juli 2025

Berdasarkan hasil *coefficients* tabel diatas nilai *unstandarized coefficients B* terdapat nilai b1 untuk variabel Gaya Kepemimpinan yaitu 0,009, nilai pada b2 untuk variabel disiplin kerja yaitu 2,328, dan nilai konstanta (α) yaitu 6,388 sehingga nilai persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut: $Y=6,388+0,009X_1+2,328X_2+e$.

Dari persamaan tersebut, penjelasannya sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α)** Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa konstanta bernilai 6,388. Hal ini berarti bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, maka kinerja karyawan berada pada angka 6,388. Nilai konstanta ini juga mencerminkan adanya kontribusi dasar terhadap kinerja karyawan yang tidak dipengaruhi oleh kedua variabel independen tersebut.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1)** sebesar 0,009, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Artinya, jika terjadi peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar **0,009**. Pada koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan diikuti peningkatan kinerja karyawan meskipun pengaruhnya sangat kecil.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2)** sebesar **2,328** bertanda positif, yang berarti ada pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar **2,328** dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak berubah. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja mereka pada Vip Project J&T Express Kota Bekasi akan cenderung meningkat secara signifikan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara individual terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini, keputusan ditentukan berdasarkan dua kriteria, yaitu jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, jika nilai signifikansi berada di bawah angka 0,05, maka variabel independen dianggap memiliki pengaruh nyata terhadap variabel yang diteliti. Adapun hasil dari pengujian uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	6,388	7,748		,825	,415
Gaya Kepemimpinan	,009	,220	,004	,043	,966
Disiplin Kerja	2,328	,258	,831	9,034	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS v.27, Diolah Juli 2025

Berdasarkan tabel hasil uji parsial (uji t) diatas, terdapat nilai t dan signifikansi yang dijelaskan sebagai berikut: Variabel gaya kepemimpinan memiliki t hitung sebesar $0,043 < t$ tabel 2,024 dan nilai signifikansi $0,966 > 0,05$. Variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar $9,034 > t$ tabel 2,024 dan nilai signifikansi $<0,001 < 0,05$.

Sehingga pengujian hipotesis 1 (H_1) : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil uji parsial (uji t), variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t tabel 2,024 dan nilai signifikansi diatas 0,05. maka H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 2 (H_2) :

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,024. Selain itu, nilai signifikansi sebesar $<0,001$, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis H_2 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan, yang juga dikenal sebagai uji F, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah kombinasi dari semua variabel bebas secara kolektif dapat menjelaskan variasi yang

terjadi pada variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F didasarkan pada nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam model memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat pada Gambar 4.6, yang menyajikan nilai F hitung, nilai signifikansi, dan informasi lain yang mendukung analisis regresi secara menyeluruh.

Tabel 10. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1684,023	2	842,011	42,713	<.001 ^b
	Residual	749,099	38	19,713		
	Total	2433,122	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Output SPSS v.27, Diolah Juli 2025

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 42,713 jauh melebihi nilai F tabel sebesar 3,24. Selain itu, nilai signifikansi sebesar <0,001 lebih kecil dari batas signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas, yakni gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Oleh karena itu, apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya, maka langkah strategis yang bisa dilakukan adalah dengan terus memperbaiki dan memperkuat sistem gaya kepemimpinan serta menerapkan disiplin kerja yang konsisten dan adil bagi seluruh karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi atau yang dikenal dengan uji R^2 (R-Square) bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Uji ini dilakukan guna mengetahui seberapa besar kontribusi atau pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model penelitian yang digunakan.

Nilai koefisien determinasi diperoleh melalui adjusted R-squared (R^2 yang disesuaikan), yang digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih akurat, terutama jika terdapat lebih dari satu variabel independen. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Berikut ini disajikan hasil dari pengujian koefisien determinasi yang menggambarkan seberapa besar kontribusi variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	,692	,676	4,43995

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

Sumber: Hasil Output SPSS v.27, Diolah Juli 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai uji koefisien determinasi (R^2) dilihat pada kolom R Square. Pada kolom R Square menunjukkan nilai sebesar 0,692 atau 69,2% yang artinya variabel independen yang digunakan untuk penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 78,7% sedangkan sisanya (100% - 69,2%) sebesar 30,8%.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis Uji Parsial (Uji T) dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar $0,043 < t$ tabel 2,024 dan nilai signifikansi sebesar $0,966 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sehingga hipotesis 1 (H_1) ditolak. Hal ini tidak sejalan dengan hipotesis yang diajukan, karena kenyataannya kinerja karyawan *outsourcing* di perusahaan tersebut tidak terlalu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Justru, kinerja mereka lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar kepemimpinan, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi, dan sebagainya. Hipotesis ini adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh pernyataan dari jurnal (Herlambang, 2023) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan. Pada hasil penelitian tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Vip Project J&T Express Kota Bekasi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji T), diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 9,034, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,024, serta nilai signifikansi

<0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima. Hipotesis ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian dalam jurnal (Gratia & Budiyanto, 2024) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Surabaya", yang juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Vip Project J&T Express Kota Bekasi.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 42,713 jauh lebih besar dibandingkan nilai F tabel yaitu 3,24. Selain itu, nilai signifikansinya <0,001, yang lebih kecil dari ambang batas 0,05. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan angka sebesar 0,692 atau 69,2%. Ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja menyumbang pengaruh sebesar 69,2% terhadap Kinerja Karyawan, sementara sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil ini juga diperkuat oleh temuan dalam jurnal (Nurina & Sugeng, 2024) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan", yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Vip Project J&T Express Kota Bekasi

Simpulan

Gaya kepemimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada Vip Project J&T Express Kota Bekasi (Y). Disiplin kerja (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada Vip Project J&T Express Kota Bekasi (Y). Secara simultan, gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada Vip Project J&T Express Kota Bekasi (Y).

Saran

Penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif dan partisipatif sangat diperlukan, khususnya dalam konteks pengelolaan tenaga kerja *outsourcing* yang memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri. Pemimpin di lapangan diharapkan mampu tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga menciptakan komunikasi dua arah, membangun kedekatan dengan bawahan, serta memberikan dukungan moral dan teknis secara berkelanjutan untuk menjadi solusi atas rendahnya nilai rata-rata tanggapan responden di variabel X1 gaya kepemimpinan pada pernyataan pertama terkait kemampuan pengambilan keputusan.

Perusahaan perlu memperkuat sistem manajemen disiplin kerja, dengan memastikan adanya kebijakan dan prosedur yang jelas, terstruktur, dan disosialisasikan secara

menyeluruh kepada seluruh karyawan *outsourcing*. Penerapan reward and punishment secara konsisten dapat menjadi mekanisme efektif untuk meningkatkan kepatuhan dan etos kerja. Dimana hal ini merupakan saran perbaikan dari interpretasi tanggapan responden pada variabel disiplin kerja X2

Program pelatihan dan pembekalan teknis perlu ditingkatkan, terutama bagi karyawan baru. Berdasarkan kondisi di lapangan, banyak karyawan *outsourcing* belum sepenuhnya memahami SOP handling paket, alur distribusi, serta indikator kinerja seperti SLA dan TPTW. Pelatihan ini akan membantu meningkatkan kompetensi dasar karyawan sehingga kesalahan operasional dapat diminimalisir dan kualitas layanan meningkat. Manajemen perlu mempertimbangkan penguatan budaya kerja dan pembentukan tim kerja yang solid, mengingat pentingnya kolaborasi antar karyawan dalam menyelesaikan

Daftar Pustaka

- Astuti, D., Kristiyanti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smec Denka Indonesia. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(1), 70–82. <http://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/122/88>
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. In *In Media* (pp. 1–284).
- Gratia, C., & Budiyanto. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing J&T Epress Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(Vol 13 No 1 (2024): Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen), 1–21.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia / Malayu S.P. Hasibuan*. Jakarta : Bumi Aksara, 2020.
- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 5(1), 104–115. <https://doi.org/10.46772/jecma.v5i1.1093>
- Jahira, Muhlis Madani, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap. *Journal Unismuh*, 4(April 2023).
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 38–49. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>
- Malusa. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Zahir Publishing.
- Nurina, S., & Sugeng, I. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Raffael Global Mandiri. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 86–93. <https://doi.org/10.70052/jeba.v2i2.361>

- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasetyo, H., & Vidiawati, L. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Trans Retail Indonesia. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(1), 152. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i1.17637>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif / Prof. Dr. Sugiyono .2022.* Alfabeta : Bandung,2022.