

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi

Muhammad Oceano Fauzan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

Correspondence email: muhammadoceano@stiebalikpapan.ac.id

Abstrak. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pada karyawan JNE di Provinsi Jambi. Tujuan penelitian ini untuk memberikan masukan kepada JNE di Provinsi Jambi dan menambah ilmu bagi pembaca. Metode penelitian yang digunakan dengan menyebarkan kuisioner pada karyawan JNE di Provinsi Jambi, dalam menjawab kuisioner responden cukup menandai kolom yang terdapat Skala Likert's (1 – 5) di atasnya. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini, secara parsial gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan, selanjutnya secara parsial gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Z) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan, selanjutnya variabel disiplin kerja (Y) terhadap kinerja (Z) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan, dan secara simultan terdapat pengaruh antara dari setiap variabel.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan; Lingkungan kerja; Disiplin kerja; Kinerja

Abstract. In this study, the variables used were leadership style, work environment, work discipline and performance of JNE employees in Jambi Province. The purpose of this study is to provide input to JNE in Jambi Province and increase knowledge for readers. The research method used is by distributing questionnaires to JNE employees in Jambi Province, in answering the questionnaire respondents simply mark the column that has a Likert's Scale (1 – 5) above it. The results obtained from this study, partially leadership style (X1) and work environment (X2) on work discipline (Y) have a positive and significant influence both partially and simultaneously, then partially leadership style (X1) and work environment (X2) on performance (Z) has a positive and significant effect both partially and simultaneously, then the work discipline variable (Y) on performance (Z) has a positive and significant influence both partially and simultaneously, and simultaneously there is an influence between each variable.

Keywords: Leadership style; Work environment; Work discipline; Performance

Pendahuluan

Beberapa tahun terakhir tepatnya pada saat COVID-19 mewabah seluruh dunia, kegiatan penjualan di pasar online meningkat. Peningkatan ini memberikan keuntungan bagi perusahaan swasta yang bergerak pada bidang ekspedisi. Ekspedisi yang ada di Indonesia beragam merknya, salah satunya adalah JNE. JNE tersebar diseluruh Indonesia, salah satunya di Provinsi Jambi. Provinsi Jambi memiliki Kantor Cabang JNE sebanyak 20 kantor yang tersebar diseluruh Kabupaten dengan total pegawai sebanyak 180 orang yang akan dilihat kinerjanya. Kinerja merupakan hasil kerja dari setiap karyawan demi tercapainya tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2016). Kinerja karyawan akan dinilai setiap tahunnya, dari penilaian ini kinerja pertahunnya mengalami fluktuatif. Dengan berfluktuatifnya kinerja karyawan maka perlu dorongan dari beberapa faktor untuk mencapai peningkatan. Peningkatan ini salah satunya dari disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk tingkah laku dalam perusahaan yang berkaitan dengan ketaatan dan patuhan terhadap tanggung jawab kerja yang dijalankan selama kegiatan kerja berlangsung tentunya sesuai dengan prosedur yang telah ada (Firmansyah, Djaelani, & Basalamah, n.d.).

Dengan adanya disiplin kerja maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar tempat pegawai itu berada baik itu alat perkakas, bahan, metode kerja, dan pengaturan kerja baik individu ataupun kelompok (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja yang kondusif ini memerlukan pengaruh dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan pekerjaannya, sehingga pekerjaannya dapat menyelesaikan tanggung jawab dengan efektif serta efisien (Siagian & Khair, 2018).

Kajian Pustaka

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi pegawai untuk melakukan berbagai kegiatan bersama tanpa adanya rasa tertekan demi tercapainya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator (Busro, 2018), antara lain :

1. Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator: menyusun bagian kerja, hubungan kerja, tujuan
2. Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator: kepercayaan, pengambilan gagasan, tingkat kepedulian

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat pegawai melakukan aktivitas pekerjaan sehari-harinya. Dimensi lingkungan kerja ini terbagi menjadi 2 (dua) (Siagian, 2014) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik. indikator dari lingkungan kerja fisik ini adalah: bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, tersedianya sarana angkutan
2. Lingkungan non fisik. lingkungan non fisik memiliki indikator sebagai berikut: hubungan rekan kerja setingkat, Hubungan atasan dengan karyawan, dan Kerjasama antar karyawan

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif dalam perusahaan untuk memberikan peningkatan terhadap prestasi kerja. Dalam penelitian ini dimensi yang digunakan sebagai berikut (Hasibuan, 2016): Tujuan dan kemampuan, teladanan kepemimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang memiliki acuan serta standar yang diukur selama periode waktu yang telah disepakati sebelumnya. Dimensi kinerja (Edison, 2016) sebagai berikut:

1. Target. Merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas. Merupakan elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian. Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Hal ini adalah modal untuk membangun kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Hasil

Tabel 1

Hasil Analisis Koefisien Jalur Variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	F	Sig.
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	5023,035	2245,355		2,237	,029	134,341	,000
Gaya Kepemimpinan	,370	,091	,318	4,083	,000		
Lingkungan Kerja	,605	,073	,644	8,253	,000		

Sumber: data olahan

Tabel 1 terlihat bahwa gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel disiplin kerja (Y). Pengaruh ini terlihat dari nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 4,083 sedangkan t-tabel sebesar 1,653 (t-hitung > t-tabel) dengan signifikansi sebesar 0,000. Pengaruh ini dilihat dari nilai t-hitung yang diperoleh oleh variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 8,253 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,653 (t hitung > t tabel) dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Mengacu kepada kriteria keputusan jika Sig. Penelitian < 0,05 maka H0 di tolak dan Hi di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. Penelitian > 0,05 maka H0 di terima dan Hi di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena 0,000 < 0,05 maka H0 di tolak dan Hi di terima. Artinya gaya kepemimpinan (X1) ataupun lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Sedangkan secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pengaruh simultan ini dilihat pada nilai F-hitung yang bernilai sebesar 134,341.

Tabel 2

Hasil Analisis Koefisien Jalur Variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	F	Sig.
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	5111,614	2516,444		2,031	,046	103,454	,000
Gaya Kepemimpinan	,386	,102	,328	3,796	,000		
Lingkungan Kerja	,579	,082	,609	7,051	,000		

Sumber: data olahan

Tabel 2 bahwa gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja (Z). Hal ini didasari pada nilai t hitung yang diperoleh oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,796 sedangkan nilai t tabel 1,653 (t hitung > t tabel)

dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Begitu juga dengan variabel lingkungan kerja (X2) yang terlihat pada Tabel 2 memiliki pengaruh terhadap kinerja (Z) pengaruh ini dilihat dari nilai t hitung yang diperoleh oleh variabel lingkungan kerja sebesar 7,051 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,653 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) sedangkan nilai signifikan sebesar 0,000. Kriteria keputusan, jika Sig. Penelitian $< 0,05$ maka H0 di tolak dan H1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. Penelitian $> 0,05$ maka H0 di terima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,000 < 0,05$ maka H0 di tolak dan H1 di terima. Dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) ataupun lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Z). Begitu juga pada simultan pada variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan yang dilihat pada nilai f hitung sebesar 103,454.

Tabel 3
Hasil Analisis Koefisien Jalur Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-618,834	565,349		-1,095	,278
Disiplin Kerja	1,005	,014	,994	73,617	,000

Sumber: data olahan

Tabel 3 bahwa disiplin kerja (Y) memiliki pengaruh terhadap kinerja (Z). Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 73,617 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,653 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Mengacu kepada kriteria keputusan, jika Sig. Penelitian $< 0,05$ maka H0 di tolak dan H1 di terima artinya signifikan, tetapi jika Sig. Penelitian $> 0,05$ maka H0 di terima dan H1 di tolak yang berarti tidak signifikan. Karena $0,000 < 0,05$ maka H0 di tolak dan H1 di terima. Berdasarkan penjelasan dan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Z).

Simpulan

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian secara langsung dan tidak langsung dari variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja didapati hasil gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan JNE di Provinsi Jambi.
2. Pengujian terhadap variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja baik secara langsung dan tidak langsung memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE di Provinsi Jambi.
3. Pengujian dengan menggunakan variabel disiplin kerja terhadap kinerja baik secara langsung dan tidak langsung memperoleh hasil bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE di Provinsi Jambi.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan JNE di Provinsi Jambi.

Daftar Pustaka

- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edison, Emron., D. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, W. A., Djaelani, A. K., & Basalamah, M. R. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E – Jurnal Riset Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. 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. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.