

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
J&T EXPRESS KARANGANYAR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar

Sarjana Manajemen



Nama : Febriana Widyawati

NIM : 2021515126

Prodi : S1 Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DHARMA AUB SURAKARTA**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN JURNAL

Nama : Febrina Widyawati
NIM : 2021515126
Jurusan/Prodi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan, Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai di J&T Express Karanganyar
Nama Pembimbing : BRM Suryo Triono, S.S, M.Hum.MM

Surakarta, 3 Februari 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Denny Mahendra, SE., MM.

NIDN : 0606077904

Pembimbing



BRM Suryo Triono, S.S, M.Hum.MM

NIDN : 0610058401

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI J&T EXPRESS KARANGANYAR

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION, AND, WORK DISCIPLINE OF J&T EXPRESS KARANGANYAR EMPLOYEES

Febriana Widyawati, BRM Suryo Triyono
Manajemen, febrianawidyawati0012@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai J&T Express Karanganyar. Periode yang digunakan dalam penelitian ini adalah 6 (enam) tahun, yaitu mulai dari tahun 2019-2025. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 68 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah pengujian instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji R^2 . Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai J&T Express Karanganyar. Secara simultan Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai F signifikan sebesar 0.000. Hasil uji R^2 (koefisien determinasi) diketahui bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 30,5% terhadap variabel kinerja pegawai J&T Express Karanganyar, sedangkan sisanya sebesar 69,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam model penelitian.

Kata kunci : Kinerja pegawai, Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of leadership, motivation, and work discipline on the performance of J&T Express Karanganyar employees. The period used in this study is 6 (six) years, starting from 2019-2025. This study uses a quantitative approach. The population approach. The population in this study is 68 employees. The sampling technique used is random sampling. The data analysis techniques used were instrument testing, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t uji, F test and R^2 test. The results of the study show that partially leadership has a negative and insignificant effect on employee performance, motivation, and work discipline have a positive and insignificant effect on the performance of J&T Express Karanganyar employees. Simultaneously. Leadership, Motivation, and Work Discipline have a positive and significant effect on employee performance, which is shown by a significant F value of 0,000. The results of the R^2 test (determination coefficient) were known that leadership, motivation, and work discipline were able to explain 30,5 % of the performance variables of J&T Express Karanganyar employees, while the remaining 69,5% were explained by other variables that were not included in the research model.

Keywords: Employee, Performance, Leadership, motivation, and work discipline.

PENDAHULUAN

Perkembangan industri e-commerce yang pesat di Indonesia mendorong pertumbuhan

signifikan dalam sektor jasa pengiriman ekspedisi. Berdasarkan data dari Asosiasi E-

Commerce Indonesia(idEA) nilai transaksi e-commerce pada tahun 2023 mencapai Rp 526 triliun meningkat 31,6% dari tahun sebelumnya. Pertumbuhan ini secara langsung berdampak positif permintaan jasa pengiriman ekspedisi. Kabupaten

J&T Express, sebagai salah satu perusahaan ekspedisi termuka di Indonesia, mengalami peningkatan pengiriman yang signifikan yang merupakan pengaruh dari dampak Covid19 yang mengharuskan warga Indonesia membatasi aktivitas sehari hari (*lock down*), maka dari itu masyarakat Indonesia untuk memenuhi kebutuhan primer, sekunder dan tersier melalui belanja *Online* dan J&T Express juga sering mengadakan diskon promo gratis ongkir yang menjadi daya tarik konsumen untuk menggunakan jasa pengiriman J&T Express, sehingga menjadi alasan mutlak meningkatnya jasa pengiriman ekspedisi khususnya J&T Express dari tahun ketahun hingga tahun 2023 yang menjadi topik peneliti. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa J&T Express menangani lebih dari 2,5 juta paket per hari pada tahun 2023, meningkat 40% dibandingkan tahun sebelumnya. Namun, peningkatan ini juga membawa berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia agar memberikan kepuasan layanan jasa pengiriman barang pada konsumen dan meningkatkan performa perusahaan J&T Express.

Berdasarkan laporan kinerja pegawai perusahaan tahun 2023, terdapat beberapa permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian khusus seperti keterlambatan pengiriman meningkat 15% dibandingkan tahun sebelumnya, tingkat *turnover* pegawai mencapai 20% lebih tinggi dari rata-rata industri yang berkisar 15%, menurunnya ketepatan waktu kedatangan kerja dan meningkatnya ke tidak hadirnya pegawai yang menjadi penyebab menurunnya performa perusahaan ekspedisi J&T Express seperti keluhan pelanggan meningkat terutama berkaitan dengan ketepatan waktu dan kualitas layanan.

Faktor kepemimpinan menjadi salah satu aspek krusial dalam mengatasi tantangan tersebut. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Survei internal J&T Express menunjukkan bahwa pegawai merasa kurang puas dengan

Karanganyar dengan luas 77.378.6374 ha. Terletak di lereng barat gunung Lawu, Sragen, Kabupaten Boyolali, kota Surakarta, Kabupaten Wonogiri, Sukoharjo, Kabupaten Magetan dan Ngawi.

pengaruh kepemimpinan yang diterapkan, terutama dalam hal komunikasi dan pengambilan keputusan. Tidak hanya itu Motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam kinerja pegawai. Data HR Departemen J&T Express menunjukkan bahwa pegawai merasa kurang termotivasi dalam bekerja, yang termuka dari rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, kurangnya semangat kerja, rendahnya partisipasi dalam program pengembangan, tingginya keterlambatan. Selain itu pengaruh Disiplin kerja menjadi faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan data absensi tahun 2023 pegawai sering terlambat masuk kerja, pegawai tidak mematuhi SOP pengiriman, pegawai melanggar aturan keselamatan kerja, pegawai tidak menyelesaikan laporan tepat waktu, sedikitnya pegawai yang mematuhi SOP perusahaan.

Pesatnya pertumbuhan J&T Express yang kini memiliki lebih dari 40.000 pegawai di seluruh Indonesia membutuhkan pengelolaan SDM yang efektif. Tantangan geografis Indonesia sebagai negara kepulauan juga menambah kompleksitas dalam manajemen kinerja pegawai. Selain itu, persaingan yang semakin ketat dengan masuknya pemain baru di industri ekspedisi menuntut J&T Express untuk terus meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan perusahaan yang optimal. J&T Express, sebagai salah satu perusahaan logistik terkemuka di Indonesia, beroperasi dalam industri yang sangat kompetitif. Keberhasilan perusahaan ini sangat bergantung pada kinerja yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di J&T Express. J&T Express Karanganyar dibagi menjadi 3 wilayah meliputi Karanganyar Barat, Karanganyar Tengah, dan

Karanganyar timur. Drop point Karanganyar Barat yaitu Ngringo, Gondangrejo, dan Kebakkramat, sedangkan drop point Karanganyar timur meliputi Tasikmadu, Bejen, Jumapolo. Sedangkan penelitian tugas akhir ini hanya terfokus wilayah Karanganyar Barat saja. Dikarenakan peneliti bekerja dan terjun langsung mengamati, berperan dalam peranan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara langsung di drop point Ngringo, Gondangrejo dan Kebakkramat yang merupakan tempat penelitian tugas akhir. khususnya di wilayah Karanganyar Barat.

Research gap dari penelitian terdahulu juga menjadi dasar pentingnya penelitian ini. Penelitian Wijaya (2022) pada perusahaan ekspedisi X menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian Sari (2023) pada perusahaan ekspedisi Y menemukan hasil berbeda dimana kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan.

Dalam hal motivasi, penelitian Rahman (2023) membuktikan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai ekspedisi. Sebaliknya, penelitian Gunawan (2022) menunjukkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara untuk disiplin kerja, hasil penelitian juga menunjukkan kesimpulan yang beragam.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar”. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta manfaat praktis bagi industri ekspedisi terutama pada J&T Express dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai.

Research GAP

No.	Arah hipotesis/hasil penelitian	Berpengaruh Signifikan	Berpengaruh Tidak Signifikan
1.	Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai	Sylvia Mayang Sari, Hapzi Ali (2024)	Deni Wahyu Eka Wijaya, Diah Ayu Septi Faujin (2021), Herliasari, Rizki indah ayu (2023)
2.	Variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai	Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Nataraningtyas Elok Venanda Tessa Lonikat, Jojok Dwiridotjahjono(2021) Deni Wahyu Eka Wijaya, Diah Ayu Septi Faujin (2021),	Waseso Segoro, Wiwin Kusuma Pratiwi, (2021)
3.	Variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai	Ahmad Hardiono, I Nyoman Marayasa (2022)	Said Muhammad Rizal, Radiman (2019)

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar Barat?
- b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar Barat?
- c. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar Barat?

Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui secara empiris pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar Barat
- b. Mengetahui secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar Barat
- c. Mengetahui secara empiris pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar Barat

Manfaat Penelitian

METODE

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ada metode analisis linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan J&T Express

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Usia Responden

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden dengan usia 19 tahun sampai dengan usia 22 tahun berjumlah 8 orang atau 14.6%, responden dengan usia 23 tahun sampai dengan 26 tahun berjumlah 18 orang atau 32,7%, responden

Manfaat Teoritis

- 1) Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia
- 2) Menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya
- 3) Menambah wawasan dan memperluas pandangan tentang sumber daya manusia khusus pada sektor ekspedisi.

Manfaat Praktis

- 1) Bagi ekspedisi, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam pengambilan kebijakan terkait peningkatan kinerja karyawan.
- 2) Bagi Pegawai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang Peranan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja
- 3) Bagi Akademis, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang sejenis.
- 4) Bagi Penulis, penelitian ini menambah pengalaman dan meningkatkan ilmu pengetahuan terhadap kondisi riil di lapangan terkait dengan peranan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja pegawai.

Karanganyar Barat dan menggunakan sampel sebanyak 55 yang ditentukan dengan teknik random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik Kuesioner(google form).

Usia	Jumlah	Persentase %
19-22 tahun	8	14.6
23-26 tahun	18	32.7
27-30 tahun	18	32.7
31-34	6	10.9
35-38	5	9.1
TOTAL	55	100

Sumber: data primer ditinjau dari Tahun 2015

dengan usia 27 tahun sampai dengan 30 tahun berjumlah 18 orang atau 32.7%, responden dengan usia 31 tahun sampai dengan 34 tahun berjumlah 6 orang atau 10.9%, responden dengan usia 35 tahun sampai dengan 38 tahun berjumlah 5

orang atau 9,1%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 41 orang atau 74,5%, responden dengan jenis kelamin Perempuan berjumlah

responden dari penelitian ini berusia antara 27 sampai 30 tahun.

Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	41	74,5
Perempuan	14	25,5
Total	55	100

14 orang atau 25,5%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa mayoritas responden dari penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 41 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir SD berjumlah 1 atau 1,8%, responden berdasarkan pendidikan terakhir SMP berjumlah 2 orang atau 3,6%, responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA berjumlah 43 orang atau 78,3%, responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	1	1,8
SMP	2	3,6
SMA	43	78,3
D3	2	3,6
S1	7	12,7
Total	55	100

berdasarkan pendidikan terakhir D3 berjumlah 2 atau 3,6%, responden berdasarkan pendidikan terakhir S1 berjumlah 7 orang atau 12,7%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa mayoritas responden dari penelitian ini adalah SMA sebanyak 44 orang atau 78,3%.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan correlated item total correlation. Dalam pengujian ini menggunakan 55 responden untuk

menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila r di hitung (table correlated item total correlation $>$ r table (table product moment) atau bernilai positif. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi oleh responden dengan hasil sebagai berikut :

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa Corred Item Total dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari r tabel yaitu 0,265 yang

berarti semua butir pernyataan dikatakan berkorelasi signifikan dan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Satu instrumen dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60. (Sugiyono,2018). Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.5

Variabel	Cronbach Alpha	N Of Items	Keterangan
Motivasi Kerja	0,882	6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,994	8	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,879	6	Reliabel

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel hasil output SPSS dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel yang diujikan lebih dari 0,60. Maka dapat disimpulkan variabel yang

diujikan dalam penelitian ini dinyatakan

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Data terdistribusi normal artinya data tersebut mempunyai sebaran merata, sehingga benar-benar mewakili populasi. Uji Normalitas yang dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Adapun hasil perhitungan uji normalitas disajikan pada tabel 6

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

Dengan One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Independent). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas yaitu dengan

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Betta			Tolerance	VIF
1(constant)	9,837	3,672		2,679	,010		
X ₁	-,020	,139	-,023	-,145	,885	,542	1,844
X ₂	,314	,177	,314	1,779	,081	,438	2,283
X ₃	,227	,168	,292	1,351	,183	,292	3,427

Dependent Variabel Y

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan nilai VIF Kepemimpinan (X₁) adalah 1,844, nilai VIF Motivasi (X₂) adalah 2,283 dan nilai VIF Disiplin Kerja (X₃) adalah 3,427. Hal ini menunjukkan tidak ada satu variabel independen pun yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa

Reliabel.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,45657651
Most Extreme Differences	Absolute	,158
	Positive	,061
	Negative	-,158
Kolmogorov-Smirnov Z		1,168
Asymp. Sig. (2-tailed)		,131

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov (One Sample K-S) test dengan signifikan 0,131 (Asymp. Sig. (2-tailed) yang lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari Multikolonieritas apabila nilai $VIF \leq 10$, dan nilai tolerance $\geq 0,1$. (Ghozali, 2016). Hasil pengujian VIF dan Tolerance dari model regresi dapat dilihat dalam tabel berikut :

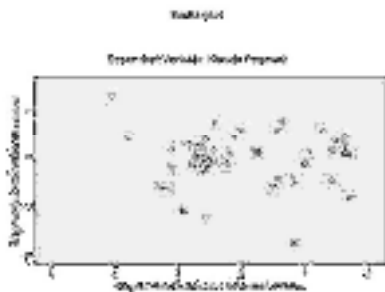
tidak ada multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi. Dilihat dari nilai tolerance Kepemimpinan (X₁) adalah 0,542, nilai tolerance Motivasi (X₂) adalah 0,438 dan nilai tolerance Disiplin Kerja (X₃) adalah 0,292. Nilai cut off umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,1$

atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dari penilaian tolerance

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Gambar 1 Hasil uji Heterokedastisitas Scatterplot



Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Jika d

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,552 ^a	0,305	0,264	2,528	1,604

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan Metodel Summary dapat disimpulkan bahwa nilai uji autokorelasi

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dan koefisien regresi diatas maka dapat dibuat suatu persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 9,837 - 0,020 X_1 + 0,314 X_2 + 0,227 X_3 + e$$

karena memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebarkan secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Y berdasarkan masukan variabel independent X_1 , X_2 , dan X_3 .

nilai antara 1,5 sampai 2,5 maka data tidak mengalami autokorelasi. Tetapi, jika $d = 0$ sampai 1,5 disebut memiliki autokorelasi positif dan jika $d > 2,5$ sampai 4 disebut memiliki autokorelasi negatif (Setiaji,2008).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,552 ^a	0,305	0,264	2,528	1,604

yaitu 1,604 yang berarti tidak mengalami autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut :

- Konstanta sebesar $\alpha = 9,837$ artinya jika variabel Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dianggap konstanta/tetap maka Kinerja Pegawai tetap ada/ positif.

- b. $\beta_1 = -0,020$, menunjukkan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai J&T Express Karanganyar Barat, artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja akan menurun, dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja dan Motivasi kerja dianggap tetap.
- c. $\beta_2 = 0,314$, menunjukan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai J&T Express Karanganyar Barat, artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel kepemimpinan, dan motivasi dianggap tetap.
- d. $\beta_2 = 0,227$, menunjukan motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai J&T Express Karanganyar Barat, artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel kepemimpinan, dan disiplin dianggap tetap.
- e. Nilai koefisien regresi disiplin memiliki koefisien regresi paling besar diantara variabel yang lainnya artinya variabel disiplin kerja merupakan variabel dominan dalam penelitian ini.

Uji Signifikan Persial (t)

Tabel 7 Hasil Uji Signifikan Persial (Uji T)

Coefficients^a

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjasar/independent secara individual dalam menerapkan variasi variabel dependen. Hasil hipotesis dalam pengujian dapat dilihat pada tabel, berdasarkan tabel hasil uji t di atas untuk mengetahui besarnya terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

- 1. Kepemimpinan (X_1) mempunyai t_{hitung} an - 0,145 dengan taraf signifikasi 0,885 > 0,05, kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai J&T Express Karanganyar. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 1 ditolak.

Uji Signifikan Simultan (f)

Tabel 8 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	143,104	3	47,701	7,465	,000 ^a
Residual	325,877	51	6,390		
Total	468,982	54			

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil output pada tabel diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	Std. Error	
1. (Constant)	2,251	1,672		1,672	,811
X ₁	-,020	,119	-,021	,118	,855
X ₂	,314	,171	,315	,170	,001
X ₃	,227	,108	,281	,105	,003

a. R Squared = .308 (Adjusted R Squared = .287)

- 2. Motivasi Kerja (X_2) mempunyai t_{hitung} an 1,779 dengan taraf signifikasi 0,081 > 0,05, berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai J&T Express Karanganyar. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 2 ditolak.
- 3. Disiplin kerja (X_3) mempunyai t_{hitung} an 1,351 dengan taraf signifikasi 0,183 > 0,05, berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai J&T Express Karanganyar. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 3 ditolak.

adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F_{tabel} 7,465 > F,

sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan

Dapat dilihat dari R Square adalah 0,305 atau 30,5% yang diartikan variabel Kinerja Pegawai, dijelaskan sebesar 30,5% oleh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja. Selisih sebesar 69,5% (100% - 30,5%) dijelaskan oleh faktor atau variabel yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan (X_1) mempunyai t_{hitung} - 0,145 dengan taraf signifikansi 0,885 > 0,05, berarti kepemimpinan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai J&T Express Karanganyar, artinya kepemimpinan dipertahankan. Berdasarkan dari penelitian tersebut mendukung hasil penelitian Deni Wahyu Eka Wijaya, Diah Ayu Septi Faujin (2021) dan Herliasari, Rizki Indah Ayu (2023).

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi Kerja (X_2) mempunyai t_{hitung} 1,779 dengan taraf signifikansi 0,081 > 0,05, berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai J&T Express Karanganyar, artinya Motivasi kerja dipertahankan. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 2 ditolak. Berdasarkan dari penelitian tersebut mendukung hasil penelitian Waseso Segoro, Wiwin Kusuma Pratiwi (2021).

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja (X_3) mempunyai t_{hitung} 1,351 dengan taraf signifikansi 0,183 > 0,05, berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai J&T Express Karanganyar, artinya Disiplin kerja dipertahankan. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 3 ditolak. Berdasarkan dari penelitian tersebut mendukung hasil penelitian Said Muhammad Rizal, Radiman (2019).

terhadap Y yang artinya hipotesis diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

analisis regresi ini. Yang artinya r^2 bernilai kecil menunjukkan variabel independen memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen, masih banyak faktor lain di luar variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen.

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

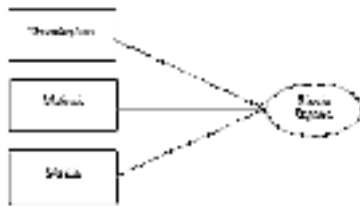
Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai J&T Express Karanganyar Barat artinya apabila Motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai J&T Express Karanganyar Barat akan menurun. Upaya yang dilakukan yaitu mempertahankan motivasi yang sudah ada. Upaya motivasi kerja dilakukan dengan memperhatikan hasil uji validitas nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 6, 5, dan 2 hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk perilaku motivasi kerja, antara lain dengan langkah:

- Merasa bahwa kondisi kerja di perusahaan ini aman dan mendukung
Dengan cara, memastikan ruang kerja memiliki ventilasi dan suhu yang nyaman terutama di gudang dan pusat distribusi J&T Express Karanganyar
- Kompensasi yang diterima memotivasi untuk bekerja lebih baik
Dengan cara memberikan tunjangan transportasi atau perawatan kendaraan bagi pengemudi J&T Express Karanganyar
- Merasa bangga dengan prestasi yang dicapai dalam pekerjaan atau rutin mencapai atau melebihi target yang ditetapkan.
Dengan cara, menggunakan sertifikat penghargaan atau merchandise eksklusif untuk meningkatkan rasa bangga karyawan.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai J&T Express Karanganyar Barat artinya apabila Disiplin ditingkatkan maka kinerja pegawai J&T Express Karanganyar Barat akan menurun. Upaya yang dilakukan yaitu mempertahankan Disiplin yang sudah ada. Upaya yang dilakukan yaitu mempertahankan disiplin yang sudah ada. Upaya motivasi kerja dilakukan dengan memperhatikan hasil uji validitas nilai indikator tertinggi terletak pada item pernyataan ke 1, 4, dan 3 hal tersebut menandakan bahwa butir atau item tersebut yang paling berperan membentuk perilaku disiplin kerja, antara lain dengan langkah:

- a. Selalu mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di



Gambar 2 Kerangka Pemikiran

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di J&T Express di Karanganyar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar.
2. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai J&T Express Karanganyar.
4. Secara Simultan variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2),

perusahaan. Dengan cara, memberikan reward kepada karyawan yang disiplin, seperti bonus ketepatan waktu atau penghargaan pegawai paling disiplin di J&T Express Karanganyar.

- b. Memahami tujuan perusahaan dan merasa termotivasi untuk mencapainya. Dengan cara, adakan pelatihan tentang peran setiap departemen dalam mencapai target perusahaan, sehingga pegawai memahami dampak kerja mereka.
- c. Merasa bahwa ketegasan dalam disiplin meningkatkan kinerja tim. Dengan cara, bangun budaya kerja di mana setiap anggota tim bertanggung jawab atas tugasnya, sehingga tidak ada keterlambatan atau kesalahan yang dapat merugikan tim lain.

dan Disiplin Kerja (X_3), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uji koefisien determinan R^2 Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 30,5% sedangkan sisanya 69,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Bagi J&T Express Karanganyar Barat
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mempertahankan kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja, yang sudah ada.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan

pengetahuan terkait dengan Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai khususnya yang berminat untuk mengetahui lebih jauh tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja

terhadap Kinerja Pegawai di J&T Express Karanganyar (Melakukan Penelitian). Maka perlu modifikasi variabel-variabel independen baik menambah variabel atau menambah time series datanya. Sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Evaluasi*

Afandi, P. (2028). *Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit XYZ.

Agusria, L., Nasution, Z., & Puspita, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi)*, 5(1), 55-67.

Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Armstrong, M., & Baron, A. (dalam Wibowo, A. 2018). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*. Jakarta: Rajawali Pers.

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Dale, S. (2008). *Performance Management: A Practical Guide to Managing Performance*. London: Kogan Page.

Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2000). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Henryadi, S., Mulyana, A., & Supriyadi, H. (2019). *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.

HERLIASARI, R. I. A. PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA DAN KERJASAMA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SQUAD MAJU BERSAMA.

Herzberg, F. (1996). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.

Ivonia, Florida. 2024. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata kabupaten Sleman. Universitas Cendekia Mitra Indonesia.

- Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Kusumaningrum, Oktaviana. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar. STIE-AUB Surakarta: Tesis S1
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Refika Aditama.
- Nitisemito, R. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan, M. (2015). *Metode dan Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 117-128.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Salsabiela. (2023). *Art Of Leadership Memimpin itu Ada Seninya*. C-Klik Media.
- Santosa, M. A. L., & Andi, D. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ISS INDONESIA AREA GELORA BUNG KARNO. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 1808-1819.
- Sari, S. M., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*
- Segoro, W., & Pratiwi, W. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Simanjuntak, B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Kristen Satya Wacana.
- Siregar, H. (2013). *Statistika untuk Penelitian dan Pengembangan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99-108.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo, A. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widarjono, A. (2013). *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi dengan Eviews*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.

Wirawan, H. (2009). *Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat