

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, SERTA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGIRIMAN SPX EXPRESS TEBING TINGGI

^{1*}Putri Adella, ²Kiki Fitri Yanda Harahap, ³Aisyah Siregar, ⁴Willy Cahyadi

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya, Tebing Tinggi, Indonesia
¹e-mail: putriadella300104@gmail.com

Abstract: This study was motivated by the suboptimal performance of delivery employees at SPX Express Tebing Tinggi, as indicated by the inconsistent achievement of delivery targets. The purpose of this study was to analyze the influence of leadership style, work discipline, and occupational safety and health (OSH) on the performance of delivery employees at SPX Express Tebing Tinggi. This research employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of 30 delivery employees, all of whom were selected as the research sample using the saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using IBM SPSS Statistics version 25 through validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, partial (t-test), simultaneous (F-test), and the coefficient of determination (Adjusted R Square). The results showed that, partially, work discipline had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 4.828 and a significance value of 0.000. Meanwhile, leadership style had a t-value of 0.605 with a significance value of 0.550, and occupational safety and health (OSH) had a t-value of 0.661 with a significance value of 0.515, indicating that both variables had a positive but insignificant effect on employee performance. Simultaneously, leadership style, work discipline, and occupational safety and health (OSH) had a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 43.272 and a significance value of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.814 indicates that the three independent variables explained 81.4% of the variance in employee performance. It can be concluded that work discipline is the most dominant factor in improving employee performance. Therefore, the company is encouraged to strengthen work discipline, improve leadership effectiveness, and optimize the implementation of occupational safety and health (OSH) programs to enhance employee performance sustainably.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Occupational Safety and Health (OSH), Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja karyawan pengiriman SPX Express Tebing Tinggi yang ditunjukkan oleh belum tercapainya target pengiriman secara konsisten. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pengiriman SPX Express Tebing Tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 30 orang karyawan pengiriman dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (Adjusted R Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,828 dan signifikansi 0,000, sedangkan gaya kepemimpinan memperoleh nilai t hitung sebesar 0,605 dengan signifikansi 0,550 serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memperoleh nilai t hitung sebesar 0,661 dengan signifikansi 0,515 sehingga keduanya berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 43,272 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,814 menunjukkan bahwa ketiga variabel



independen mampu menjelaskan 81,4% variasi kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu memperkuat penerapan disiplin kerja, meningkatkan efektivitas kepemimpinan, serta mengoptimalkan pelaksanaan program K3 secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan digitalisasi dalam beberapa tahun terakhir telah membawa perubahan yang signifikan terhadap berbagai sektor bisnis di Indonesia. Meningkatnya aktivitas perdagangan elektronik (*e-commerce*) serta perubahan perilaku masyarakat dalam melakukan transaksi secara daring telah mendorong kebutuhan akan sistem distribusi barang yang semakin cepat, tepat, dan efisien. Kondisi tersebut menjadikan sektor logistik sebagai salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan pesat dan memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran rantai pasok serta aktivitas perekonomian nasional.

Seiring dengan perkembangan tersebut, persaingan antarperusahaan jasa logistik juga semakin ketat. Perusahaan tidak hanya dituntut mampu menyediakan layanan pengiriman yang cepat dan aman, tetapi juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan daya saing. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi karena karyawan merupakan aset utama dalam menjaga efektivitas operasional (Hasibuan, 2017).

Kinerja karyawan mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Pada perusahaan logistik, khususnya penyedia jasa pengiriman, kinerja karyawan sangat bergantung pada kemampuan dalam memenuhi target pengiriman harian, menjaga ketepatan waktu, serta memastikan keandalan layanan. Kegagalan dalam mencapai standar kinerja dapat menurunkan efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan.

SPX Express Tebing Tinggi merupakan perusahaan jasa pengiriman barang yang mendukung aktivitas distribusi dalam industri logistik, khususnya pada layanan *e-commerce*. Dalam operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, terutama kurir, yang bertanggung jawab dalam proses pengiriman barang kepada pelanggan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Namun, berdasarkan observasi awal yang dilakukan, ditemukan bahwa kinerja karyawan SPX Express Tebing Tinggi masih belum optimal. Hal ini terlihat dari belum tercapainya target pengiriman harian secara konsisten oleh sebagian karyawan. Kesenjangan antara target pengiriman dan realisasi aktual menunjukkan adanya permasalahan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Data terkait kondisi tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Pencapaian Target Pengiriman Karyawan SPX Express Tebing Tinggi

No	Bulan	Target Harian (Paket)	Realisasi	Presentase
1	Agustus	80	50	63%
2	September	80	60	75%
3	Oktober	75	55	73%
4	November	80	65	81%
5	Desember	70	60	86%
6	Januari	80	70	88%

Sumber: Diolah dari Data SPX Express Tebing Tinggi (2025–2026)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa persentase pencapaian target pengiriman berfluktuasi dan pada beberapa bulan masih berada di bawah standar optimal. Meskipun terdapat peningkatan secara bertahap, realisasi pada beberapa periode masih jauh dari target yang diharapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal.

Selain itu, berdasarkan kondisi di lapangan, terdapat beberapa permasalahan yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Dari sisi gaya kepemimpinan, masih ditemukan kurangnya pengarahan dan komunikasi yang efektif dari pimpinan kepada karyawan, sehingga beberapa karyawan



belum sepenuhnya memahami target dan standar kerja yang harus dicapai. Dari sisi disiplin kerja, masih terdapat karyawan yang belum mematuhi ketentuan waktu kerja dan kurang konsisten dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sementara itu, dari aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3), masih terdapat risiko kerja di lapangan yang belum sepenuhnya diimbangi dengan penerapan prosedur keselamatan yang optimal, sehingga dapat mempengaruhi kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja.

Beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Gaya kepemimpinan menentukan bagaimana atasan mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi karyawan dalam mencapai target (Robbins et al., 2019). Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif melalui pemberian arahan, komunikasi, serta dukungan yang jelas dalam pelaksanaan pekerjaan (Ajabar, 2024). Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi, ketepatan waktu, dan tanggung jawab (Sutrino, 2011). Disiplin kerja yang baik akan menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan konsisten dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2021). Sementara itu, keselamatan dan kesehatan kerja berperan penting dalam memastikan bahwa karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara aman dan nyaman (Tarwaka, 2015). Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, mengurangi risiko kecelakaan kerja, serta meningkatkan produktivitas karyawan (Rosento et al., 2021).

Penelitian sebelumnya pada jurnal yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, serta pengawasan yang baik. Selain itu, penelitian pada jurnal oleh Sutrisno (2011) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana tingkat kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja dapat meningkatkan kualitas dan konsistensi hasil kerja. Sementara itu, penelitian pada jurnal oleh Tarwaka (2015) menunjukkan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian tersebut belum sepenuhnya menjelaskan kondisi yang terjadi pada perusahaan jasa pengiriman, khususnya pada SPX Express Tebing Tinggi.

Berdasarkan kondisi empiris yang terjadi, masih terdapat kesenjangan antara target dan realisasi kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa kinerja belum optimal. Kondisi ini menjadi urgensi dilakukannya penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara lebih spesifik.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan (Harsono et al., 2024). Perbedaan penelitian ini terletak pada objek dan lokasi penelitian, yaitu pada karyawan SPX Express Tebing Tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang berdasarkan kemampuan, usaha, dan kesempatan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada perusahaan jasa pengiriman seperti SPX Express Tebing Tinggi, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam keberhasilan operasional perusahaan. Karyawan dituntut mampu menyelesaikan proses pengiriman secara tepat waktu, menjaga keamanan barang, serta memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan. Tingginya tingkat persaingan dalam industri logistik menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas kinerja karyawannya agar mampu mencapai target perusahaan.



Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Judge (2019) meliputi:

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Ketepatan waktu.
4. Tanggung jawab.
5. Kerja sama.

Gaya Kepemimpinan (X₁)

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2021), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam perusahaan jasa pengiriman, pemimpin memiliki peran penting dalam memberikan arahan, motivasi, pengawasan, dan pengambilan keputusan sehingga seluruh aktivitas operasional berjalan secara efektif. Gaya kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2021) meliputi:

1. Kemampuan berkomunikasi.
2. Pemberian motivasi.
3. Pengambilan keputusan.
4. Pengawasan.
5. Ketegasan.

Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2011), disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan perusahaan yang berlaku. Hasibuan (2021) menyatakan bahwa disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai.

Pada perusahaan logistik, disiplin kerja sangat diperlukan karena berkaitan dengan ketepatan waktu pengiriman, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2011) terdiri dari:

1. Kehadiran.
2. Ketepatan waktu.
3. Kepatuhan terhadap aturan.
4. Tanggung jawab.
5. Ketaatan terhadap prosedur kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X₃)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya perlindungan terhadap tenaga kerja agar terhindar dari risiko kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. Menurut Tarwaka (2015), K3 adalah ilmu dan penerapan yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Bagi perusahaan jasa pengiriman, penerapan K3 sangat penting karena karyawan bekerja di lapangan dan menghadapi berbagai risiko seperti kecelakaan lalu lintas, cuaca buruk, maupun kelelahan kerja. Oleh karena itu, penerapan program K3 yang baik dapat meningkatkan rasa aman sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal.

Indikator K3 menurut Tarwaka (2015) meliputi:

1. Penggunaan alat pelindung diri (APD).
2. Lingkungan kerja yang aman.
3. Kepatuhan terhadap prosedur keselamatan.
4. Pelatihan K3.
5. Pencegahan kecelakaan kerja.

Hubungan Antarvariabel dan Pengembangan Hipotesis



Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan pengawasan akan meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja mampu meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karena menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, diduga bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPX Express Tebing Tinggi.

Hipotesis Penelitian

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pengiriman SPX Express Tebing Tinggi yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi dijadikan responden (Sugiyono, 2016).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui:

1. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016).
2. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung terhadap aktivitas kerja karyawan di SPX Express Tebing Tinggi (Sugiyono, 2016).
3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui dokumen perusahaan yang berkaitan dengan objek penelitian, seperti jumlah karyawan dan data target pengiriman (Farooq et al., 2024).

Instrumen penelitian menggunakan Skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Ragu-ragu (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1) (Sugiyono, 2016).

Metode Analisis

Data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian (Ghozali, 2021). Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas agar model regresi memenuhi asumsi yang dipersyaratkan (Ghozali, 2021).

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

B₁-b₃ = Koefisien Regresi

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

E = Error



Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

Variabel Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas satu variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y), serta tiga variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_3). Masing-masing variabel diukur menggunakan indikator yang disusun berdasarkan teori yang relevan dan diukur menggunakan skala Likert lima poin (Sugiyono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan instrumen penelitian yang digunakan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,361. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach Alpha dengan ketentuan nilai alpha lebih besar dari 0,60 sehingga variabel dinyatakan reliabel. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r_{hitung}	r_{tabel}	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,715 – 0,826	0,361	0,786	Valid dan Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X_1)	7	0,647 – 0,846	0,361	0,784	Valid dan Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	8	0,610 – 0,839	0,361	0,781	Valid dan Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_3)	8	0,773 – 0,882	0,361	0,792	Valid dan Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25 (2026)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,361 sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selain itu, nilai Cronbach Alpha pada seluruh variabel lebih besar dari 0,60 yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25.00. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t_{hitung}	Sig.
Konstanta	2,131	0,755	0,457
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,086	0,605	0,550
Disiplin Kerja (X_2)	0,775	4,828	0,000
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_3)	0,095	0,661	0,515

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25 (2026).

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,131 + 0,086X_1 + 0,775X_2 + 0,095X_3$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,775. Sementara itu, variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, meskipun nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya.

Koefisien Determinasi dan Pengujian Hipotesis



Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 0,814 atau 81,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 81,4%, sedangkan sisanya sebesar 18,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 4. hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R^2	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,913	0,833	0,814	1,247

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25 (2026).

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,814. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K_3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 81,4%, sedangkan sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	t Hitung	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,605	0,550	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	4,828	0,000	Signifikan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_3)	0,661	0,515	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25 (2026)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F)

Variabel	F Hitung	Sig.	Keterangan
$X_1, X_2,$ dan X_3 terhadap Y	43,272	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25 (2026)

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sementara itu, variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_3) secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung sebesar 43,272 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 0,605 dengan nilai signifikansi sebesar 0,550, sehingga hipotesis pertama (H_1) ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pengiriman SPX Express Tebing Tinggi. Artinya, perubahan gaya kepemimpinan belum mampu memberikan peningkatan kinerja yang berarti bagi karyawan.

Kondisi tersebut diduga disebabkan oleh karakteristik pekerjaan kurir yang lebih banyak dilakukan secara mandiri di lapangan, sehingga intensitas interaksi dengan pimpinan relatif rendah. Karyawan lebih berorientasi pada pencapaian target pengiriman dibandingkan arahan langsung dari atasan. Selain itu, komunikasi dan pengarahan yang diberikan pimpinan belum sepenuhnya mampu meningkatkan motivasi kerja maupun produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Harsono (2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut dapat dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, serta objek penelitian yang digunakan.



Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 4,828 dengan nilai signifikansi sebesar **0,000**, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengiriman SPX Express Tebing Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Disiplin kerja pada perusahaan jasa pengiriman sangat berkaitan dengan kepatuhan terhadap jam kerja, ketepatan waktu dalam proses pengiriman, kepatuhan terhadap prosedur operasional, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan target pengiriman setiap hari. Tingginya disiplin kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga target perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari dan Pratama (Gandung, 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa tingkat kepatuhan terhadap peraturan perusahaan mampu meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, serta kualitas hasil pekerjaan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai t hitung sebesar 0,661 dengan nilai signifikansi sebesar **0,515**, sehingga hipotesis ketiga (H3) ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pengiriman SPX Express Tebing Tinggi.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa penerapan program K3 pada perusahaan belum menjadi faktor utama yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Kondisi ini dapat disebabkan karena sebagian besar karyawan telah terbiasa menghadapi kondisi kerja di lapangan, sehingga keberadaan program K3 belum memberikan pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja. Meskipun demikian, penerapan K3 tetap diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman sehingga risiko kecelakaan kerja dapat diminimalkan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Kaynak (2016) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian diduga dipengaruhi oleh perbedaan tingkat implementasi program K3, karakteristik pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja pada masing-masing perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 43,272 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengiriman SPX Express Tebing Tinggi.

Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,814 menunjukkan bahwa sebesar 81,4% variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial tidak seluruh variabel memberikan pengaruh yang signifikan, namun secara simultan ketiga variabel tersebut mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Chua (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan efektivitas kepemimpinan, memperkuat penerapan disiplin kerja, serta mengoptimalkan pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja agar kinerja karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pengiriman SPX Express Tebing Tinggi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, gaya kepemimpinan dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan,



gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui penerapan peraturan yang konsisten, meningkatkan efektivitas kepemimpinan, serta memperkuat implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja agar produktivitas dan kualitas pelayanan perusahaan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, S. I. P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Deepublish.
- Chua, J., Basit, A., & Hassan, Z. (2018). Leadership style and its impact on employee performance. *International Journal of Accounting & Business Management*, 6(1), 80–94.
- Damanik, E. O. P., Nasution, D. F., Sari, T. F., & Yuniior, K. (2026). Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 8(1), 223-233
- Farooq, A., Abbey, A. B. N., & Onukwulu, E. C. (2024). A conceptual framework for ergonomic innovations in logistics: Enhancing workplace safety through data-driven design. *Gulf Journal of Advance Business Research*, 2(6), 435–446.
- Gandung, M. (2024). The influence of discipline and work motivation on employee performance. *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), 51–58.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariatel delngan program IBM SPSS 26 (10th eld.)*. Badan Pelnelrbit Univelrsitas Diponegoro.
- Harsono, Y., Fajarianto, O., & Afriani, L. (2024). The influence of leadership style and work discipline on employee performance. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 5(1), 1–8.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=ZQk0tAEACAAJ&redir_esc=y
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. PT Bumi Aksara. https://opac.stiesa.ac.id/index.php?id=15019&p=show_detail&utm_source=chatgpt.com
- Hutagalung, O. P., Suwingano, S., & Samosir, L. (2026). Analisis Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Mendorong Perubahan Budaya Organisasi Serta Efisiensi Manajemen Sumber Daya Di SMA Negeri 1 Girsang Sipangan Bolon. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 8(1), 01-13
- Kaynak, R., Toklu, A. T., Elci, M., & Toklu, I. T. (2016). Effects of occupational health and safety practices on organizational commitment, work alienation, and job performance: Using the PLS-SEM approach. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 146–166.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: Remaja Rosda Karya*. Mito., Susanti, HI et Al (2022). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Perawat Di Fasilitas Pelayanan.
- Maslianor, M., Sulastini, S., & Maskur, M. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Muara Teweh Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 116-129
- Nainggolan, S., Saragih, R., & Purba, T. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Credit Union Dosnitahi Pinangsori Kecamatan Pinangsori Kabupaten Tapanuli Tengah. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 361-373
- Pratama, A. P. (2025). Pengaruh Kompensasi Sebagai Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Leea Footwear Indonesia Lebaksiu Kabupaten Tegal. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(3), 710-721
- Pratiwi, Y. E., Satoto, E. B., & Puspitadewi, I. (2024). Pengaruh Ambiguitas Peran, Konflik Peran, dan Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember). *Jurnal Daya Saing*, 10(2), 206-213



- Pulingan, L., Amanda, D., Siregar, A., & Cahyadi, W. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Kota Tebing Tinggi. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 324-333
- Rejekiyah, S., & Kusumawati, Y. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 361-376
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational behaviour by pearson 18e*. Pearson Education India.
- Rosento, R. S. T., Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Swabumi*, 9(2), 155–166.
- Santana, T. H., Setyowati, T., & Umamy, S. H. (2025). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutani KPH Jember. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(2), 535-547
- Saragih, Y. H. J., Martina, S., & Simbolon, P. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan Ekspedisi J&T Ekspres. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 485-494
- Sari, C. P., & Murdani, D. (2025). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bridge Dance Academy Kota Bandung). *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(2), 600-612
- Setiarini, A., Nastiti, R., Wahdah, R., & Yulianti, F. (2025). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dosen Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada STIKES Suaka Insan Banjarmasin. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 348-360
- Situmorang, A. S., Munthe, R. N., & Purba, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 16 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.350>
- Sinaga, N., Girsang, Y. S. N., Perangin-angin, D., & Kristianto, K. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening Pada Bengkel Zul Keluarga Jaya Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(3), 876-885
- Sugiyono, P. (2016). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods). Penelitian Tindakan (Action Research, Dan Penelitian....* In Bandung: Alfabeta Cv
- Suriani, F., Tutik, M., Shabil, N. P., Darmawan, R., & Abdullah, M. (2025). Kajian Empiris Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah 26 Jakarta. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(3), 886-901
- Sutrino, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarwaka, H. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja Edisi II*. Surakarta: Harapan Press [in Indonesian Language].