

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Wilayah Meruya Jakarta Barat

Rhiezki Maulana Sutrisna*, Fathan Arif
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
rhiezkimaulana@gmail.com

Received 7 Februari 2023 | Revised 15 Februari 2023 | Accepted 30 Maret 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Wilayah Meruya Jakarta Barat. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dan data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Jumlah populasi dan sample sebanyak 52 responden. Analisis yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien kolerasi, analisis koefisien dterminasi, uji t dan uji F. Hasil uji parsial diperoleh kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji simultan kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 7681,013 > F_{tabel}$ dan probability signifikansi 0,000 dengan kontribusi sebesar 99,7%.

Keywords: Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership and work discipline partially or simultaneously on employee performance at PT Indomarco Prismatama Meruya Region, West Jakarta. The method used is a quantitative research method and data is collected using a questionnaire. Total population and sample of 52 respondents. The analysis used includes: validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t test and F test. The partial test results obtained that leadership and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. While the results of the simultaneous test of leadership and work discipline together have a positive and significant effect on employee performance with a Fcount of 7681.013 > Ftable and a significance probability of 0.000 with a contribution of 99.7%.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan industri ritel saat ini yang sangat pesat, di tandai dengan banyaknya toko-toko ritel di seluruh wilayah Indonesia selama 10 tahun terakhir mengalami pertumbuhan yang positif baik ritel swalayan maupun ritel non swalayan yang mencapai lebih dari 765 ribu gerai, pertumbuhan gerai tersebut di dominasi oleh ritel tradisional sebesar 750 ribu gerai atau tumbuh sebesar 42% dan ritel modern dengan format mini market dengan pertumbuhan sebanyak 16 ribu gerai atau pertumbuhan sebesar 400%. banyak pengusaha di dunia yang selalu melakukan berbagai macam inovasi baru yang membuat perdagangan di dunia menjadi lebih baik dari waktu ke waktu dan munculnya produk-produk dari berbagai macam merek yang telah beredar di pasar dan dikonsumsi oleh masyarakat, mulai dari

produk dan merek dalam negeri hingga dari berbagai maca negara semua telah banyak beredar di pasaran dan dapat dengan mudah beredar di pasaran dan dapat dengan mudah di peroleh oleh masyarakat.

Kepemimpinan yang ada di toko PT Indomarco Prismatama Wilayah Meruya Jakarta Barat ini dipimpin oleh seorang *chief of store* yang membawahi seorang *store senior leader*, *store junior leader*, dan *store crew boy/girl* membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga dapat menciptakan disiplin serta kinerja kerja yang baik. Hal ini terlihat pada PT Indomarco Prismatama Wilayah Meruya Jakarta Barat bahwa tingkat kinerja masih belum optimal dikarenakan dalam praktek dilapangan kurang memberikan komunikasi diantara pimpinan dengan bawahan, serta kurangnya motivasi yang diberikan yang menyebabkan disiplin pegawai rendah dan berakibat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Terry dalam buku Sedarmayanti (2017:273) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pimpinan dalam organisasi harus dapat menciptakan integritas yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja pada bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal dan juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada perusahaan yaitu bagaimana agar kepemimpinan yang diterapkan dapat menunjang kinerja karyawan nya agar lebih baik. Untuk melihat proses awal kepemimpinan pada PT Indomarco Prismatama Wilayah Meruya Jakarta Barat. Maka penulis melakukan *pra survey* kepemimpinan pada PT Indomarco Prismatama Wilayah Merua Jakarta Barat terhadap 52 orang karyawan dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1. Data kepemimpinan pada Indomaret Wilayah Meruya Jakarta Barat Periode Tahun 2019 - 2021

Kriteria Penilaian	Nilai					
	2019	Target	2020	Target	2021	Target
Pengambilan keputusan	70%	100%	67%	100%	65%	100%
Memotivasi	60%	100%	57%	100%	55%	100%
Komunikasi	74%	100%	72%	100%	70%	100%
Mengendalikan bawahan	60%	100%	55%	100%	50%	100%
Tanggung jawab	78%	100%	75%	100%	70%	100%
Mengendalikan emosional	70%	100%	68%	100%	65%	100%
Jumlah	412%	600%	394%	100%	375%	100%
Presentase %	68%	100%	65%	100%	62,5%	100%

Sumber : PT Indomarco Prismata (2022)

Menurut Sinambela (2017:335), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara tekun, terus - menerus dan bekerja sesuai aturan – aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan – aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan dalam buku Syahyuni (2019:193) menyatakan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – normasoisal yang berlaku. Disiplin kerja karyawan sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, sebaiknya bukan atas paksaan atau karena adanya punishment (peringatan) maupun rewards (penghargaan) akan tetapi berdasarkan kesadaran dari dalam diri karyawan masing-masing, untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, karyawan harus taat terhadap aturan kehadiran/kedisiplinan, taat terhadap peraturan Perusahaan, taat terhadap peraturan perilaku (kode etik) dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya. Di bawah ini data mengenai hasil pengukuran disiplin kerja PT Indomarco Prismatama di Wilayah Meruya Jakarta Barat sebagai berikut

Tabel 2. Disiplin Absen (Kehadiran) Periode 2019 – 2021

Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi		
		2019	2020	2021



		Terlambat	Izin	Alfa	Terlambat	Izin	Alfa	Terlambat	Izin	Alfa
52	25	42	26	8	53	67	15	44	31	12
Total Absensi		76			135			87		

Sumber : PT Indomarco Prismatama (2022)

Dalam membangun sebuah toko diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan sistem kepemimpinan yang ideal agar mampu menjalankan strategi-strategi perusahaan dengan baik untuk mencapai tujuan Toko diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar kinerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan. Menurut Mangkunegara (2017:9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk itu kinerja yang baik serta meningkatkan merupakan hal terpenting dalam mewujudkan kemajuan perusahaan. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Wilayah Meruya Jakarta Barat”.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif deskriptif. Menurut sugiyono (2022:207), teknik analisis deskriptif kuantitatif merupakan analisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan hanya ingin mendeskripsikan data sampel tersebut diambil. Penelitian ini dilaksanakan di Indomaret Ruko Permata Meruya yang beralamat pada Jl. Komplek Permata Meruya, Kel. Meruya Utara, Kec. Kembangan, Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta 11620. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT Indomarco Prismatama yang berjumlah 52 karyawan. Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:82) berpendapat sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomarco Prismatama Wilayah Meruya yang berjumlah 52 (lima puluh dua) orang atau responden. Teknik Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien kolerasi, analisis koefisien dterminasi, uji t dan uji F.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji normalitas Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,47412859
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,057
	Negative	-,082
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

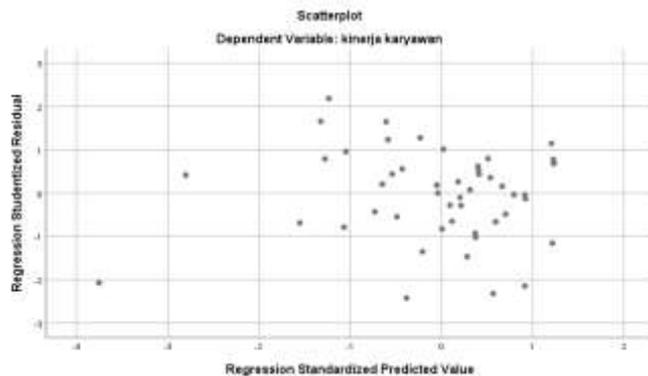
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil uji normalitas pada sample kolmogrov-smirnov di atas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$, artinya data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual* menggunakan uji *Scatterplot* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedas seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikoleniaritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.326	3.063
Disiplin Kerja	.326	3.063

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah, 2022

Hasil uji multikoleniaritas diperoleh nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi di atas 10% atau 0,1 yang berarti dari data tidak terjadi multikoleniaritas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,382	,346		18,440	,000
	kepemimpinan	,044	,011	,055	3,904	,000
	disiplin kerja	,828	,012	,953	67,577	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji pada table di atas, dengan disusun persamaan regresi linier berganda: $Y = 6,382 + 0,044x_1 + 0,828x_2$, Interpretasi dari persamaan regresi tersebut:

1. Konstanta sebesar 6,382 menyatakan bahwa jika variabel kepemimpinan dan disiplin kerja dianggap konstan (0), maka nilai kinerja karyawan sudah bernilai 6,382.

2. Koefisien regresi kepemimpinan bernilai positif 0,044 memiliki arti bahwa apabila variabel disiplin kerja kontan dan variabel kepemimpinan mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,044 satuan.
3. Koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif 0,828 memiliki arti bahwa apabila variabel kepemimpinan kontan dan variabel disiplin kerja mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,828 satuan.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hasil uji t seperti ditunjukkan pada table.

Tabel 7. Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,382	,346		18,440	,000
	kepemimpinan	,044	,011	,055	3,904	,000
	disiplin kerja	,828	,012	,953	67,577	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas :

1. Hasil uji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di peroleh nilai $t_{hitung} (3,904) > t_{tabel} (2,010)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh nilai $t_{hitung} (67,577) > t_{tabel} (2,010)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3594,305	2	1797,152	7681,013	,000 ^b
	Residual	11,465	49	,234		
	Total	3605,769	51			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

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

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil uji diperoleh nilai $F_{hitung} (7681,013) > t_{tabel} (3,18)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998 ^a	,997	,997	,484

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2022

Besarnya nilai pengaruh variabel bebas ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R* = 0,997, jadi kontribusi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 99,7% sedangkan sisanya 0,3% dipengaruhi oleh variabel selain kepemimpinan dan disiplin kerja.

Pembahasan

Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Primatama Wilayah Meruya Jakarta Barat dengan nilai t_{hitung} (3,904) > t_{tabel} (2,010) dan sig (0,00) < (0,05)

Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Primatama Wilayah Meruya Jakarta Barat dengan t_{hitung} , nilai t_{hitung} (67,577) > t_{tabel} (2,010) dan sig (0,000) < (0,05).

Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Primatama Wilayah Meruya Jakarta Barat nilai F_{hitung} (7681,013) > t_{tabel} (3,18) dan sig (0,000) < 0,05.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan dapat disimpulkan:

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Primatama Wilayah Meruya Jakarta Barat,

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Primatama Wilayah Meruya Jakarta Barat.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari antara kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Primatama Wilayah Meruya Jakarta Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman. M.F, L. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Provinces Group Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) Vol. 1, No. 1, Maret 2021 (11 - 18), 1, 11-18.
- Algifari. (2015). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Yogyakarta: PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Allail, R., Sumiyati, S., & Purnama, R. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis, 17(1), 32-38.
- Astuti. W (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah SEMARAK Vol 3, No 2, Juni 2020. 102-112.
- Darma, S. (2017). Manajemen Kinerja, Falsafah Teori & Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fadli. R, (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Perkasa Tekindo. Jurnal Ilmiah SEMARAK Vol 2, No 2, Juni 2019. 85-100.
- Fajri. C, F. D, (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat. Jurnal Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia (PERKUSI) Vol 1, No 3, Juli 2021. 396-401.
- Gatot Kusjono, F. A. (2011). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja. Vol. 2, No. 1, Maret 2022, 2, 11-19.

- Ghozali, Imam. (2016). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23", Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu, (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia", edisi revisi, cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Irfan, Fahmi, (2012). "Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi)", cetakan kedua, Alfabeta cv, Bandung.
- Mangkunegara, Prabu, (2011). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", cetakan kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu, (2014). "Evaluasi Kinerja", cetakan ketujuh, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mutmainnah (2022). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2. *Jurnal Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia (PERKUSI) Vol 2, No 1, Januari 2022.* 32-36.
- Novialumi, A., & Malik, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko INDomaret. *Al-Misbah, 1(2), 209-216.*
- Priyatno, Duwi. (2010). "Paham Analisa Statistik dengan SPSS", Yogyakarta, Mediakom.
- Riani, Asri Laksmi. (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini", Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala. (2013) "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan", edisi kedua, cetakan ke-5, PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Rivai, Veithzal, dkk. (2012). "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi", Cetakan kesebelas, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2014. Sinambela, Lijan Poltak. "Kinerja Pegawai", Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal, dkk. (2013). "Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi", Edisi pertama, cetakan pertama, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sugiyono. (2014). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", Bandung, Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). "Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset", Cetakan pertama, PT. Buku Seru, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. (2016). Analisis Data Ekonomi Dengan Menggunakan SPSS. Jakarta: PT Indeks.
- Sutrisno, Edy. (2011). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Pertama, Cetakan ketiga, Kencana, Jakarta.
- Suwatno, dkk. (2013). "Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis", Alfabeta, Bandung.
- Wirawan. (2015). "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian", Salemba Empat, Jakarta.
- Woerdianto, M, B. A, (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat. *Jurnal Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia (PERKUSI) Vol 1, No 2, April 2021.* 178-186.