



Formatted: English (United Kingdom)

Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, September 2022, 8 (16), 585-593,

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7068112>

p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364

Accredited by Directorate General of Strengthening for Research and Development

Available online at <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP> **Jurnal Ilmiah Wahana**

Pendidikan, June 2020 September 2022, 8 (169), 578x-593xx

DOI: <http://10.5281/zenodo>

p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364

Accredited by Directorate General of Strengthening for Research and Development

Available online at <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP>

Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Di Kecamatan Mustika Jaya Kota Bekasi

Tania Annisa¹, Dadan Ahmad Fadili²

¹Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang ²Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 12 Agustus 2022
Revised: 15 Agustus 2022
Accepted: 20 Agustus 2022
This study aims to describe, examine and analyze the influence of the role of leadership and work discipline on the performance of Alfamart employees in Mustika Jaya District, Bekasi City. The sample in this study amounted to 112 using the Non Probability Sampling sample collection technique with a saturated sample. The data analysis techniques used are scale range analysis and path analysis using the Method of Successive Interval (MSI), Microsoft Office and SPSS 22. The results of simultaneous influence the role of leadership and work discipline on employee performance is 62%, while the remaining 38% is the influence of other variables not examined.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance

(*) Corresponding Author: tania.annisa18116@student.unsika.ac.id

How to Cite: Annisa, T., & Fadili, D. (2022). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Di Kecamatan Mustika Jaya Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(16), 585-593. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7068112>xxxxxx. (2018). Xxxx. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, XX(x): x-xx.

Formatted: English (United Kingdom)

Formatted: English (United Kingdom)

Formatted: Justified

Formatted: Font: (Default) Times New Roman

PENDAHULUAN

Bisnis yang bergerak pada bagian produksi barang atau jasa baik skala kecil, menengah maupun besar pasti mengharapkan tercapainya tujuan berupa keuntungan yang telah ditargetkan perusahaan, demi tercapai suatu tujuan yang ditetapkan perusahaan maka dibutuhkan kolaborasi apik dari berbagai aspek salah satunya sistem manajemen dan sumber daya manusia. Sistem manajemen yang baik tidak akan terbentuk tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas di dapat dari tenaga kerja yang perusahaan miliki. Perusahaan memerlukan tenaga kerja yang ahli di bidangnya untuk kelangsungan perusahaan itu sendiri. Tenaga kerja menurut Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan diartikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Karyawan merupakan tenaga kerja yang direkrut perusahaan, yang harus di kelola dengan baik karena karyawan dalam perusahaan memiliki peranan penting dalam penggerak operasional perusahaan sehingga dapat mendongkrak tercapainya tujuan dan mempengaruhi perkembangan dari perusahaan tersebut atau dengan kata lain perkembangan suatu perusahaan tergantung pada karyawan mereka.

PT. Sumber Alfaria Trijaya atau lebih dikenal sebagai Alfamart ialah industri yang berkecimpung dibidang ritel yang menyediakan kebutuhan pokok konsumen. Berdiri sejak tahun 1989, Alfamart mengalami banyak perkembangan. Perkembangan ini tak luput dari kinerja karyawan. Amalia & Rudiansyah (2019) mengartikan kinerja sebagai cerminan dari capaian prestasi kerja karyawan dalam melakukan kegiatan operasional sebuah perusahaan atau pencapaian perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja yang baik.

Selain dilihat dari hasil capaian target perusahaan, kinerja baik dilihat dari hasil penilain kinerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya. Kinerja karyawan pada gerai alfamart dipantau langsung oleh kepala gerai masing – masing. Penilaian dilihat dari kinerja karyawan dan karakteristik pribadi yang dimiliki karyawan. Dari data yang diberikan oleh tiap kepala gerai Alfamart di Kecamatan Mustika Jaya menunjukkan hasil rata – rata penilaian kinerja karyawan pada masing – masing gerai cenderung fluktuatif. Terdapat beberapa gerai yang belum termasuk kategori baik artinya kinerja pada karyawan Alfamart di Kecamatan Mustika Jaya Kota Bekasi kurang maksimal. Karena keberlangsungan suatu perusahaan berkaitan erat dengan kinerja karyawannya maka sepatutnya karyawan memiliki kinerja baik, dalam hal ini berarti kinerja karyawan gerai Alfamart harus dalam kategori baik supaya gerai tersebut dapat memenuhi target dan dapat bertahan dalam persaingan dunia bisnis sejenis.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah peran kepemimpinan. Inaray (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan yang dianut seorang pemimpin diperlukan sebagai penggerak yang mengarahkan bawahan mereka sehingga terpengaruh untuk menjalankan dan bertanggungjawab atas tugasnya masing – masing sehingga dapat mencapai tujuan atau target jangka pendek ataupun panjang sebuah perusahaan.

Masing – masing gerai Alfamart dipimpin oleh kepala gerai. Kepala gerai pada gerai Alfamart sering mengalami mutasi kerja ke gerai lainnya yang dirasa membutuhkan peran pimpinan tersebut. Mutasi kerja dilakukan setiap tiga tahun sekali. Berikut merupakan data lama kerja masing – masing kepala gerai Alfamart di Kecamatan Mustika Jaya Kota Bekasi menyatakan bahwa banyak gerai yang masa kepemimpinan kepala gerainya masih hitungan bulan. Atau dapat dikatakan tergolong belum lama menjabat di gerai tersebut. Hal ini membuat gerai yang mendapatkan pimpinan baru itu harus beradaptasi kembali dengan kakarakteristik pimpinan barunya supaya dapat menjalin *chemistry* yang baik dengan sesama rekan pada tempat barunya. Pengawasan yang seharusnya dilakukan oleh pemimpin tidak berjalan maksimal dikarenakan lama kerja pemimpin yang relatif singkat tersebut. Hal ini menandakan bahwa peran kepemimpinan pada Alfamart di Kecamatan Mustika Jaya Kota Bekasi kurang maksimal.

Selain peran kepemimpinan, faktor yang berperan serta dalam peningkatan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Amalia & Rudiansyah (2019) mengatakan bahwa segala aktivitas pekerjaan yang dilakukan tanpa sikap disiplin kerja maka akan berdampak pada hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai harapan. Disiplin kerja juga mempunyai kaitan dengan peran kepemimpinan. Berdasarkan jurnal milik Rachman (2017) yang mengatakan bahwa seorang pemimpin juga dapat menjadi teladan yang berperan menjadi panutan yang

menentukan tingkat kedisiplinan karyawan. Karyawan dengan kedisiplinan kerja tinggi akan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat memaksimalkan kinerja. Kinerja maksimal ini akan mampu mengurangi intensitas kesalahan yang dilakukan saat bekerja, mempengaruhi ketepatan waktu bekerja serta dapat menghasilkan kuantitas produk atau pun jasa yang lebih maksimal.

Disiplin identik dengan waktu. Dalam bekerja, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan, ketepatan waktu dalam bekerja termasuk dalam sikap disiplin. Begitu pula karyawan Alfamart, seluruh karyawan Alfamart bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan. Karyawan mempunyai jam kerja selama 8 jam. Tetapi pada kenyataannya di lapangan sering dijumpai karyawan yang bekerja sehari lebih dari 8 jam atau melebihi ketentuan waktu kerja.

Kelebihan jam kerja ini membuat karyawan terlalu lelah bekerja dan mengabaikan kewajibannya untuk melakukan absen pulang. Padahal normalnya karyawan Alfamart harus melakukan absen dua kali yaitu saat datang dan saat pulang bekerja, jika karyawan tidak melakukan absen seperti yang seharusnya maka karyawan tersebut mencerminkan sikap tidak disiplin akan peraturan yang berlaku di perusahaan. Data yang peneliti dapatkan dari masing – masing gerai menunjukkan grafik presentase tingkat kehadiran karyawan secara fluktuatif. Data dari bulan Desember 2021 sampai dengan Februari 2022 dilihat presentase kehadiran di masing – masing gerai sangat jarang gerai yang mencapai angka 100%. Setiap gerai mempunyai tingkat kehadiran berbeda – beda, ada yang tidak menentu setiap bulannya atau bahkan ada beberapa gerai yang tingkat kehadirannya menurun setiap bulannya. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan Alfamart cabang Mustika Jaya Kota Bekasi belum berada di tahap maksimal.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan Alfamart di Kecamatan Mustika Jaya Kota Bekasi.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan Alfamart di Kecamatan Mustika Jaya Kota Bekasi sebanyak 17 gerai dengan jumlah karyawan berjumlah 112 orang. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *non probability sampling* dengan sampel jenuh yang artinya sampel yang digunakan merupakan keseluruhan dari jumlah populasi yang diteliti.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini adalah data primer berupa data dari hasil wawancara pada kepala toko dan kuesioner berupa pernyataan yang disebarkan pada karyawan Alfamart di Kecamatan Mustika Jaya Kota Bekasi. Data sekunder berupa data yang diperoleh dari literatur seperti buku – buku, jurnal, penelitian terdahulu, artikel dan data – data yang diperoleh langsung dari Alfamart di Kecamatan Mustika Jaya Kota Bekasi. Data yang diperoleh dari perusahaan berupa profil perusahaan, sejarah, struktur perusahaan, rata – rata penilaian kinerja, dan presensi karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data secara langsung di lapangan, dengan cara wawancara, kuesioner dan observasi lapangan. Wawancara

dengan mewawancarai kepala gerai. Kuesioner dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dan observasi dengan mengamati secara langsung perilaku karyawan, proses kerja dan gejala – gejala yang dialami melalui pengamatan.

Teknik Analisis Data

Variabel bebas pada penelitian ini adalah peran kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2), dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Hasil kuesioner diolah menggunakan alat bantu statistik SPSS versi 22. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Uji yang digunakan adalah uji keabsahan data dengan uji normalitas, analisis jalur dan koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk mengukur sifat dari model regresi apakah data pada penelitian ini terdistribusi normal atau tidak. Data dinyatakan terdistribusi normal apabila nilai sig sama dengan atau lebih dari (\geq) 0,05, sedangkan bila nilai sig kurang dari ($<$) 0,05 menyatakan bahwa data tidak terdistribusi normal. Hasil perhitungan nilai probabilitas pada masing – masing variabel yaitu 0,204. Ini berarti nilai sig uji normalitas lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki data yang terdistribusi normal.

Analisis Verifikatif

Korelasi Peran Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2)

Tabel 1

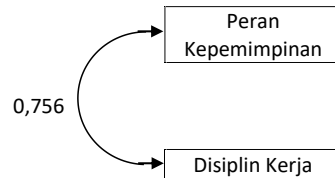
Hasil Analisis Korelasi Peran Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Correlations

		Peran Kepemimpinan	Disiplin Kerja
Peran Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.756**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	112	112
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	112	112

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Adapun korelasi pada analisis ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Gambar 1
Korelasi Peran Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

Hasil korelasi antara peran kepemimpinan dan disiplin kerja adalah 0,756 dengan hasil koefisien korelasi = 1 yang berarti nilai korelasi pada analisis ini berkorelasi tinggi. Hal ini dapat dilihat dari pedoman korelasi sebagai berikut :

Tabel 2
Pedoman Interpretasi Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2017

Analisis Jalur

Tabel 3
Analisis Jalur
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.952	2.261		1.305	.195
Peran Kepemimpinan	.345	.081	.382	.4239	.000
Disiplin Kerja	.527	.104	.458	.5072	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai koefisien jalur pada variabel peran kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Besaran nilai koefisien jalur pada masing – masing variabel dijabarkan sebagai berikut :

1. Variabel Peran Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1) Koefisien jalur

Berdasarkan tabel 3 di atas, koefisien jalur variabel peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,382.

2) Koefisien Determinasi

Besaran nilai koefisien determinasi pada variabel peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dijabarkan sebagai berikut :

$$CD = R^2 \times 100\%$$

$$CD = (0,382)^2 \times 100\%$$

$$CD = 0,146 \times 100\%$$

$$CD = 14,6\%$$

Berdasarkan hasil hitung koefisien determinasi di atas, didapat hasil 14,6% yang artinya variabel peran kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan secara langsung sebesar 14,6%.

3) Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4

Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Intepretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Peran Kepemimpinan	Pengaruh langsung	$(0,382)^2$	0,146
	Pengaruh Tidak Langsung	$0,382 \times 0,458 \times 0,756$	0,132
Total Pengaruh			0,278

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Formatted: Centered

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan total besaran pengaruh variabel peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,278 atau 27,8%.

2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1) Koefisien Jalur

Berdasarkan tabel 3 di atas, koefisien jalur variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,458.

2) Koefisien Determinasi

Besaran nilai koefisien determinasi pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dijabarkan sebagai berikut :

$$CD = R^2 \times 100\%$$

$$CD = (0,458)^2 \times 100\%$$

$$CD = 0,210 \times 100\%$$

$$CD = 21,0\%$$

Berdasarkan hasil hitung koefisien determinasi di atas, didapat hasil 21,0% yang artinya variabel disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan secara langsung sebesar 21,0%.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Intepretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Disiplin Kerja	Pengaruh langsung	$(0,458)^2$	0,210
	Pengaruh Tidak Langsung	$0,382 \times 0,458 \times 0,756$	0,132
Total Pengaruh			0,342

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

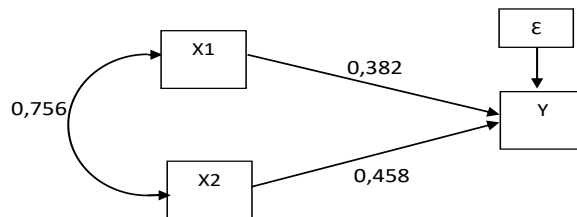
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan total besaran pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,342 atau 34,2%.

Formatted: Indent: Left: 0.63 cm

4.3. Pengaruh Peran Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1) Koefisien Jalur

Analisis jalur variabel peran kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Gambar 2

Koefisien Jalur Peran Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3)2) Koefisien Determinasi

Tabel 6
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.620	.613	4.471

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,620 yang berarti 62,0% merupakan nilai kinerja karyawan Alfamart di Kecamatan Mustika Jaya Kota Bekasi dipengaruhi oleh peran kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 38,0% merupakan nilai dari variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Korelasi Peran Kepemimpinan (X1) Dan Disiplin Kerja (Y)
Didapat nilai t hitung (12,124) > t tabel (1,981) maka dapat dinyatakan H0 ditolak, hal ini berarti terdapat korelasi yang signifikan antara peran kepemimpinan dan disiplin kerja.
2. Uji Hipotesis Parsial Peran Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)
 - a) Uji Hipotesis Peran Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)
Nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t hitung (4,239) > t tabel (1,981) maka H0 ditolak. Artinya peran kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
 - b) Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)
Nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t hitung (5,072) > t tabel (1,981) maka H0 ditolak. Artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Uji Hipotesis Simultan Peran Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 7
Hasil Perhitungan F Hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3562.030	2	1781.015	89.082	.000 ^b
	Residual	2179.247	109	19.993		
	Total	5741.277	111			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Perhitungan Data, 2022

Dilihat dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan f hitung (89,082) > f tabel (3,08) maka H0 ditolak. Artinya peran kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

1. Besaran korelasi peran kepemimpinan dan disiplin kerja menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,756. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel bebas ini memiliki korelasi kuat.
2. Besaran pengaruh parsial peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 27,8% sedangkan pengaruh parsial disiplin kerja memiliki besaran pengaruh lebih besar yaitu 34,2%.
3. Besaran pengaruh peran kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan memiliki pengaruh sebesar 62%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yaitu 38%.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94–102. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.69>

Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.

RACHMAN, D. A. (2017). Diponegoro Journal of Social and Political Science. *Universitas Diponegoro*, 1(1), 1–8.