



Pengaruh Kehadiran dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret Di Sidoarjo

Almira Wardana Neva Nareswari¹, Alyani Zahra Salsabela², Maliyatul Ulfah³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, STIE Mahardhika, Surabaya, Indonesia
Email: almiraha563@gmail.com, alyanizahras@gmail.com, ulfahmaliyatul@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the extent to which competence, professional attitudes, and oversight mechanisms influence the quality of financial reporting within local government institutions. The research was conducted in regional government agencies (OPDs) located in the Selayar Islands Regency using a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 64 respondents and analyzed using multiple linear regression techniques. The findings indicate that competence, professionalism, and oversight all have a significant impact on the quality of financial reporting. These results highlight the critical role of enhancing human resource capabilities and strengthening supervisory functions to ensure the production of transparent, accurate, and reliable financial reports in the public sector.*

Keywords: *attendance, leadership style, employee performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menelaah pengaruh kompetensi, sikap profesional, dan sistem pengawasan terhadap kualitas pelaporan keuangan pada instansi pemerintah daerah. Studi dilakukan di organisasi perangkat daerah (OPD) yang berada di Kabupaten Kepulauan Selayar dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 64 responden, dan dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut, yaitu kompetensi, profesionalisme, dan pengawasan, berkontribusi secara signifikan terhadap mutu laporan keuangan. Temuan ini menekankan pentingnya peningkatan kapasitas sumber daya manusia serta penguatan sistem pengawasan dalam rangka menghasilkan laporan keuangan yang transparan, akurat, dan dapat diandalkan di lingkungan pemerintah daerah.

Kata kunci: kehadiran, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Di tengah dominasi industri ritel modern yang bergerak cepat dan berbasis sistem, aspek manusia kerap kali tersamarkan oleh angka penjualan dan efisiensi operasional. Namun, dibalik rak-rak barang dan sistem kasir digital, ada tenaga kerja yang menentukan keberlangsungan layanan. Dalam konteks ini, kehadiran karyawan dan gaya kepemimpinan bukan hanya variabel administratif, tetapi menjadi dinamika yang membentuk identitas pelayanan dan budaya kerja. Dalam dunia kerja, terutama di bidang ritel seperti Indomaret, kinerja karyawan sering kali jadi perhatian utama. Banyak yang fokus pada angka penjualan, jumlah pelanggan, atau seberapa cepat pelayanan diberikan. Tapi, ada dua hal mendasar yang sebenarnya punya pengaruh besar terhadap semua itu: apakah karyawannya rajin masuk kerja dan bagaimana atasan mereka memimpin. Kehadiran mungkin terdengar sepele, tapi jika satu-dua orang mulai sering absen, operasional bisa terganggu. Di sisi lain, gaya kepemimpinan juga punya peran besar. Apakah atasan bersikap tegas tapi adil atau justru terlalu terlihat santai atau otoriter, bisa memengaruhi semangat kerja tim di bawahnya. Menariknya, meskipun dua hal ini sering

dibahas secara terpisah, sebenarnya kehadiran dan gaya kepemimpinan punya hubungan yang saling mempengaruhi. Karyawan bisa saja lebih termotivasi untuk datang kerja karena merasa nyaman dengan pemimpinnya atau sebaliknya, jadi sering absen karena suasana kerja yang tidak mendukung.

Penelitian ini mencoba melihat dekat hubungan antara kehadiran dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Indomaret di wilayah Sidoarjo. Sidoarjo sebagai daerah yang cukup berkembang dan dekat dengan kota besar seperti Surabaya, ritme kerjanya unik, cepat tapi tetap kental dengan nuansa lokal. Ini menarik untuk jadi lokasi penelitian. Harapannya, hasil dari penelitian ini bisa memberikan gambaran baru tentang pentingnya kepemimpinan dan kehadiran dalam menjaga kinerja karyawan, terutama di industri ritel.

KAJIAN TEORITIS

Kehadiran

Kehadiran diartikan sebagai proses mendokumentasikan waktu kedatangan seseorang yang berfungsi untuk menilai tingkat partisipasi atau keterlibatannya dalam suatu organisasi. Dalam berbagai literatur disebutkan bahwa pencatatan kehadiran merupakan elemen penting dari sistem pelaporan internal suatu institusi. Data kehadiran tersebut kemudian diatur dan diolah secara terstruktur agar dapat dengan mudah diakses oleh pihak yang memerlukan (Setiawan, E.B., 2015:44). Secara umum, pencatatan kehadiran terbagi menjadi dua jenis utama, yaitu:

1. Manual, yakni metode pencatatan secara tradisional dengan menggunakan media seperti pena dan tanda tangan.
2. Digital atau otomatis, yaitu metode pencatatan yang memanfaatkan teknologi, misalnya alat pemindai kartu RFID atau sistem pemindai sidik jari (fingerprint).

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan secara umum dapat dimaknai sebagai suatu proses memengaruhi orang lain dalam menetapkan arah dan tujuan organisasi, mendorong perilaku para pengikut agar berfokus pada pencapaian tujuan tersebut, serta membentuk cara pandang mereka terhadap berbagai situasi. Selain itu, kepemimpinan juga melibatkan pengelolaan hubungan kolaboratif dalam tim serta upaya menjalin dukungan dari pihak di luar organisasi. Dari pengertian tersebut, jelas bahwa seorang pemimpin harus mampu menciptakan sinergi yang baik dengan bawahannya, termasuk dalam membangun kerja sama tim, yang pada akhirnya akan mencerminkan gaya kepemimpinannya. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi yang sedang dihadapi, karena pemilihan gaya yang tepat akan mendukung pencapaian tujuan organisasi maupun tujuan individu di dalamnya.

Jenis Gaya Kepemimpinan

- A. Gaya Kepemimpinan Otoriter merupakan pendekatan dalam memimpin di mana seorang pemimpin memegang kendali penuh atas pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas, dengan keterlibatan minimal dari anggota tim. Dalam model ini, pemimpin menetapkan aturan, memberikan instruksi secara langsung, dan mengharapkan kepatuhan tanpa pertanyaan dari bawahannya.

B. Gaya kepemimpinan demokratis adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan partisipasi aktif dari anggota kelompok dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dalam gaya ini bersifat terbuka terhadap masukan, menghargai pendapat semua anggota, dan mendorong kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

C. Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire

Menurut Kurt Lewin (1939), Laissez-Faire adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan. Pemimpin sangat sedikit melakukan intervensi atau pengarahan.

D. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional berfokus pada menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai potensi terbaik mereka. Ia membawa perubahan positif dalam organisasi melalui visi yang jelas, energi tinggi, dan kepedulian terhadap perkembangan bawahan.

E. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin ini mengelola bawahan berdasarkan sistem imbalan dan hukuman. Jika bawahan mencapai target, mereka diberi penghargaan; jika tidak, akan ada konsekuensi. Gaya ini cocok untuk organisasi yang berorientasi pada target jangka pendek.

F. Gaya Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin karismatik menggunakan daya tarik pribadi untuk mempengaruhi orang lain. Ia biasanya memiliki kepercayaan diri tinggi, kemampuan komunikasi luar biasa, dan mampu membangun loyalitas kuat dari pengikut.

G. Gaya Kepemimpinan Birokratis

Pemimpin birokratis berpegang teguh pada prosedur, aturan, dan kebijakan yang telah ditetapkan. Gaya ini cocok untuk organisasi besar yang menuntut konsistensi, stabilitas, dan ketertiban.

H. Gaya Kepemimpinan Visioner

Pemimpin visioner mampu melihat jauh ke depan dan mengarahkan organisasi menuju tujuan jangka panjang dengan membangun visi yang kuat. Ia fokus pada inovasi dan perubahan, dan mampu menggerakkan orang untuk mengikuti arah baru tersebut.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari kerja seseorang yang dinilai berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja menggambarkan sejauh mana seorang individu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik dalam hal kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun efektivitas kerja.

Menurut Mangkunegara (2017), menjelaskan bahwa kinerja karyawan mencerminkan output kerja yang dinilai dari aspek kualitas dan kuantitas, sebagai bentuk pelaksanaan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya.

Kerangka Berpikir

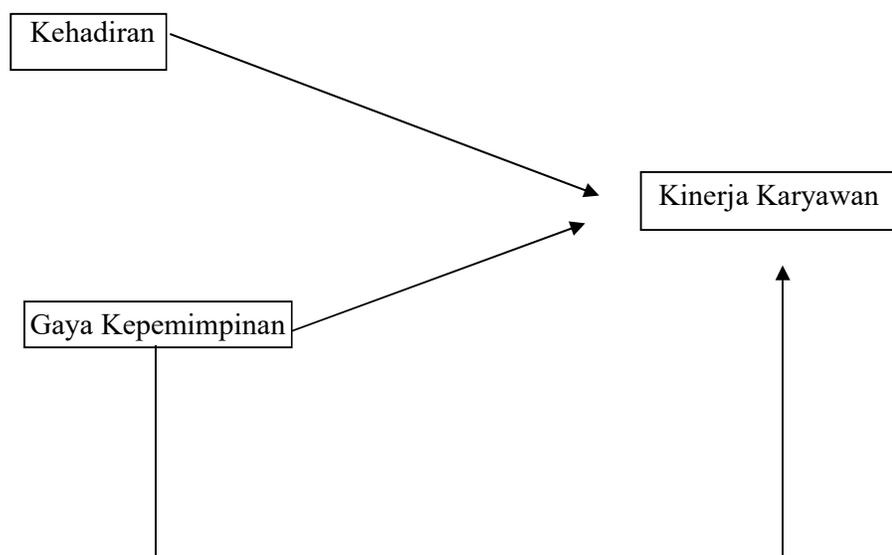
Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, khususnya dalam industri ritel seperti Indomaret yang mengandalkan pelayanan dan efisiensi operasional. Kinerja yang optimal dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya **kehadiran** dan **gaya kepemimpinan**.

Penelitian ini menggunakan model kuualitas sederhana dengan persamaan
Dimana :

X1 = Kehadiran
X2 = Gaya Kepemimpinan
Y = Kinerja Karyawan

Kerangka ini akan di analisis menggunakan pendekatan kuantitatif melalui regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh masing-masing variable terhadap Y.

Gambar Kerangka Berpikir (deskriptif)



METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam analisis ini termasuk dalam kategori kuantitatif. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel, dalam hal ini antara gaya kepemimpinan dan kehadiran karyawan serta antara kehadiran dengan kinerja karyawan.

Penelitian kuantitatif ini didasarkan pada pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari beberapa pernyataan tertutup, yang telah disusun dalam skala likert. Setiap pernyataan dirancang untuk mengukur variabel tertentu, seperti tingkat kehadiran, kualitas gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan, dan seberapa tinggi kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Hasil dari kuesioner tersebut kemudian dikoding dan diolah menggunakan program statistik, yaitu SPSS, untuk memperoleh pemahaman terhadap pola-pola hubungan antar variabel.

Analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan dan indikator-indikator yang menyertainya berperan sebagai variabel bebas yang diuji pengaruhnya terhadap variabel kehadiran sebagai variabel terikat. Selanjutnya, variabel kehadiran juga diuji terhadap kinerja karyawan untuk mengetahui apakah kehadiran memberikan kontribusi terhadap pencapaian kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Frekuensi Karyawan Indomaret Di Sidoarjo

| | | Nama | Usia | Jenis Kelamin |
|---|---------|------|------|---------------|
| N | Valid | 63 | 63 | 63 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 |

Berdasarkan data statistik yang disajikan, terdapat 63 karyawan Indomaret di wilayah Sidoarjo yang menjadi responden dalam penelitian ini. Ketiga variabel yang dianalisis yaitu Nama, Usia, dan Jenis Kelamin memiliki jumlah data yang valid sebanyak 63, dengan tidak ada data yang hilang (missing = 0). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden telah mengisi kuesioner dengan lengkap pada ketiga variabel tersebut, sehingga data dapat dianalisis secara menyeluruh tanpa adanya kekosongan informasi yang dapat memengaruhi keakuratan hasil penelitian.

Karyawan Indomaret di Sidoarjo merupakan bagian penting dari operasional ritel modern yang tersebar luas di wilayah Jawa Timur. Sebagai bagian dari jaringan minimarket Indomaret yang dikenal luas di seluruh Indonesia, karyawan di cabang-cabang Sidoarjo memiliki peran sentral dalam memastikan kelancaran layanan kepada pelanggan, pengelolaan barang, serta penerapan standar operasional perusahaan. Wilayah Sidoarjo sendiri memiliki karakteristik masyarakat urban dan semi-perkotaan dengan aktivitas ekonomi yang cukup dinamis, sehingga tuntutan terhadap layanan ritel seperti Indomaret juga semakin meningkat. Hal ini membuat peran karyawan semakin strategis karena mereka menjadi garda terdepan dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Komposisi karyawan Indomaret di Sidoarjo umumnya terdiri dari pekerja usia produktif, baik laki-laki maupun perempuan, yang bertugas di berbagai bidang

seperti kasir, pramuniaga, pengelola stok, hingga petugas kebersihan. Mereka bekerja dengan sistem shift untuk memastikan toko buka selama 24 jam atau sesuai kebijakan operasional masing-masing gerai. Dalam sistem kerja ini, kehadiran yang disiplin dan kinerja yang optimal menjadi indikator penting dalam penilaian karyawan.

Karyawan Indomaret di Sidoarjo bekerja di bawah struktur organisasi yang mengedepankan sistem kepemimpinan langsung dari kepala toko atau supervisor area. Gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja, kedisiplinan, dan kehadiran mereka di tempat kerja. Selain itu, sistem pencatatan kehadiran berbasis digital atau manual juga digunakan untuk mengawasi kedisiplinan, serta menjadi bagian dari penilaian performa bulanan, karyawan di Indomaret Sidoarjo juga sering mengikuti pelatihan singkat mengenai pelayanan pelanggan, manajemen waktu, dan etika kerja. Meskipun demikian, tantangan seperti rotasi tinggi, beban kerja yang padat, dan tuntutan pencapaian target juga menjadi faktor-faktor yang harus dihadapi.

B. Hubungan Kehadiran dengan Kinerja Karyawan

Tabel. 1 Hubungan kehadiran dengan kinerja karyawan

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .182 ^a | .033 | .017 | .724 |
| 2 | .427 ^b | .182 | .155 | .671 |

- a. Predictors: (Constant), Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja.
- b. Predictors: (Constant), Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja., Saya merasa sistem pencatatan kehadiran di Indomaret efektif

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1.093 | 1 | 1.093 | 2.084 | .154 ^b |
| | Residual | 31.987 | 61 | .524 | | |
| | Total | 33.079 | 62 | | | |
| 2 | Regression | 6.028 | 2 | 3.014 | 6.684 | .002 ^c |
| | Residual | 27.052 | 60 | .451 | | |
| | Total | 33.079 | 62 | | | |

- a. Dependent Variable: Saya merasa gaya kepemimpinan di Indomaret efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Predictors: (Constant), Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja.
- c. Predictors: (Constant), Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja., Saya merasa sistem pencatatan kehadiran di Indomaret efektif

Berdasarkan hasil output Model Summary, dapat diketahui bahwa analisis dilakukan dalam dua tahap atau dua model untuk melihat hubungan antara kehadiran dengan kinerja karyawan Indomaret di Sidoarjo. Pada Model 1, hanya terdapat satu indikator kehadiran yang digunakan, yaitu pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja.” Hasil analisis menunjukkan nilai R sebesar 0,182 yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat lemah antara kehadiran tepat waktu dengan kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,033 menunjukkan bahwa hanya 3,3% variasi dalam kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kebiasaan hadir tepat waktu. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,017 memperlihatkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel, kekuatan prediktif model ini justru semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran tepat waktu saja belum cukup kuat untuk menjelaskan perubahan atau variasi dalam kinerja karyawan secara signifikan.

Kemudian pada Model 2, dilakukan penambahan indikator baru yaitu pernyataan “Saya merasa sistem pencatatan kehadiran di Indomaret efektif.” Dengan dimasukkannya variabel ini, hasil analisis menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan. Nilai R meningkat menjadi 0,427, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kehadiran (dalam arti yang lebih luas) dengan kinerja karyawan menjadi cukup kuat. Nilai R Square sebesar 0,182 berarti bahwa sekitar 18,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi antara kehadiran tepat waktu dan persepsi terhadap sistem pencatatan kehadiran yang efektif. Adjusted R Square pun naik menjadi 0,155, menunjukkan bahwa model ini jauh lebih baik dibandingkan model pertama karena menyumbang penjelasan yang lebih besar terhadap perubahan kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kehadiran karyawan memang berhubungan dengan kinerja, namun kekuatan hubungan tersebut akan lebih besar apabila kehadiran dilihat tidak hanya dari kepatuhan waktu, tetapi juga dari sistem yang mendukung kehadiran itu sendiri, seperti sistem pencatatan yang dianggap adil dan efisien.

Hubungan antara kehadiran dengan kinerja karyawan Indomaret di Sidoarjo menunjukkan keterkaitan yang relevan dengan judul penelitian, yaitu “Pengaruh Kehadiran Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Sidoarjo.” Hasil pada tahap

pertama menunjukkan bahwa kehadiran karyawan yang hanya dilihat dari aspek kepatuhan terhadap jadwal, yakni hadir tepat waktu, memberikan pengaruh yang sangat lemah terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square yang hanya sebesar 3,3% mengindikasikan bahwa variabel tersebut tidak cukup kuat untuk menjelaskan perubahan dalam performa kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran, jika dilihat secara sempit hanya sebagai kehadiran fisik atau ketepatan waktu, belum dapat menjadi prediktor utama terhadap kinerja. Namun, ketika analisis diperluas dengan menambahkan variabel persepsi terhadap efektivitas sistem pencatatan kehadiran, hasilnya menunjukkan peningkatan yang signifikan. Nilai R Square naik menjadi 18,2%, yang berarti hampir seperlima dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kehadiran yang tidak hanya dilihat dari kehadiran fisik, tetapi juga dari bagaimana sistem kehadiran itu sendiri dikelola dan dipersepsikan oleh karyawan. Sistem pencatatan yang efektif dinilai dapat membangun rasa keadilan, tanggung jawab, dan kedisiplinan yang lebih baik. Persepsi bahwa sistem tersebut bekerja secara transparan dan adil, tampaknya turut mendorong karyawan untuk lebih serius dalam bekerja, karena merasa kehadiran mereka dihargai dan dicatat secara objektif.

Keterkaitan ini sejalan dengan rumusan masalah dalam penelitian bahwa kehadiran memiliki peran dalam membentuk kinerja, namun bukan hanya secara mekanis, melainkan juga melalui sistem dan budaya yang menyertainya. Penelitian ini relevan dengan hasil temuan, karena menunjukkan bahwa kehadiran memang berpengaruh terhadap kinerja, terutama jika didukung oleh sistem manajerial yang baik dan persepsi karyawan terhadap kehadiran sebagai bagian dari profesionalisme kerja., penelitian ini menegaskan bahwa kehadiran bukan sekadar hadir, melainkan mencerminkan kualitas hubungan antara sistem organisasi dan sikap individu terhadap tanggung jawab kerja.

C. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kehadiran

Tabel. 2 Hubungan kehadiran dengan kinerja karyawan

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .012 ^a | .000 | -.016 | .736 |
| 2 | .117 ^b | .014 | -.019 | .737 |
| 3 | .575 ^c | .331 | .296 | .613 |
| 4 | .576 ^d | .332 | .286 | .617 |
| 5 | .608 ^e | .370 | .314 | .605 |

a. Predictors: (Constant), Saya menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu.

- b. Predictors: (Constant), Saya menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu., Atasan saya memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan.
- c. Predictors: (Constant), Saya menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu., Atasan saya memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan., Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam bekerja.
- d. Predictors: (Constant), Saya menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu., Atasan saya memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan., Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam bekerja., Atasan saya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat.
- e. Predictors: (Constant), Saya menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu., Atasan saya memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan., Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam bekerja., Atasan saya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat., Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja.

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | .005 | 1 | .005 | .009 | .923 ^b |
| | Residual | 33.074 | 61 | .542 | | |
| | Total | 33.079 | 62 | | | |
| 2 | Regression | .451 | 2 | .226 | .415 | .662 ^c |
| | Residual | 32.628 | 60 | .544 | | |
| | Total | 33.079 | 62 | | | |
| 3 | Regression | 10.934 | 3 | 3.645 | 9.710 | .000 ^d |
| | Residual | 22.146 | 59 | .375 | | |
| | Total | 33.079 | 62 | | | |
| 4 | Regression | 10.984 | 4 | 2.746 | 7.208 | .000 ^e |
| | Residual | 22.095 | 58 | .381 | | |
| | Total | 33.079 | 62 | | | |
| 5 | Regression | 12.224 | 5 | 2.445 | 6.682 | .000 ^f |
| | Residual | 20.856 | 57 | .366 | | |
| | Total | 33.079 | 62 | | | |

- a. Dependent Variable: Saya merasa gaya kepemimpinan di Indomaret efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Predictors: (Constant), Saya menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu.
- c. Predictors: (Constant), Saya menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu., Atasan saya memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan.
- d. Predictors: (Constant), Saya menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu., Atasan saya memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan., Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam bekerja.
- e. Predictors: (Constant), Saya menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu., Atasan saya memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan., Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam bekerja., Atasan saya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat.

- f. Predictors: (Constant), Saya menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu., Atasan saya memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan., Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam bekerja., Atasan saya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat., Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja.

Berdasarkan hasil uji regresi linear, analisis dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kehadiran karyawan Indomaret di Sidoarjo. Pada tahap awal, hanya satu indikator yang dimasukkan yaitu pernyataan “Saya menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu.” Hasilnya menunjukkan hubungan yang sangat lemah dengan kehadiran, karena nilai korelasi hanya 0,012 dan nilai determinasi sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa kehadiran karyawan tidak dapat dijelaskan oleh penyelesaian tugas tepat waktu saja. Ketika indikator tambahan dimasukkan, yaitu “Atasan saya memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan,” terjadi sedikit peningkatan. Namun, hubungannya tetap rendah dengan korelasi sebesar 0,117 dan nilai determinasi 0,014. Artinya, walaupun atasan memberikan motivasi, hal ini belum cukup menjelaskan perilaku hadir atau tidaknya seorang karyawan.

Peningkatan yang berarti terjadi setelah indikator ketiga dimasukkan, yaitu “Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam bekerja.” Pada tahap ini, nilai korelasi naik cukup tinggi menjadi 0,575 dengan determinasi sebesar 0,331. Artinya, 33,1% variasi dalam tingkat kehadiran dapat dijelaskan oleh kombinasi tiga aspek kepemimpinan tersebut: tanggung jawab terhadap tugas, dukungan dan motivasi dari atasan, serta kejelasan arahan dalam bekerja. Ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa diberi arahan yang jelas, mereka cenderung memiliki kehadiran yang lebih baik. Penambahan indikator berikutnya yaitu “Atasan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat,” tidak memberikan peningkatan yang signifikan. Nilai korelasi hanya naik menjadi 0,576, sementara determinasi stagnan di angka 33,2%. Bahkan, setelah disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan, kekuatan penjelasan dari variabel ini sedikit menurun. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kesempatan untuk menyampaikan pendapat penting, dalam konteks pengaruh terhadap kehadiran, pengaruhnya tidak terlalu besar. Peningkatan akhir terjadi ketika indikator terakhir ditambahkan, yaitu “Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja.” Dalam tahap ini, korelasi meningkat menjadi 0,608 dan nilai determinasi menjadi 0,370. Ini menunjukkan bahwa 37% variasi dalam kehadiran karyawan dapat dijelaskan oleh keseluruhan indikator yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan suasana kerja.

Penyesuaian juga menunjukkan peningkatan, dengan nilai adjusted R square mencapai 0,314.

Gaya kepemimpinan memainkan peran yang sangat signifikan dalam memengaruhi berbagai aspek perilaku karyawan, termasuk dalam hal kehadiran dan kinerja mereka. Dalam konteks penelitian ini, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Indomaret di Sidoarjo, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan memiliki dampak yang kuat dan langsung terhadap bagaimana karyawan berperilaku di tempat kerja, serta seberapa optimal mereka dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebagaimana yang terungkap dalam hasil analisis regresi, gaya kepemimpinan tidak hanya berdampak pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga pada motivasi dan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Salah satu elemen penting yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang produktif dan mendukung. Dari hasil analisis, terlihat bahwa semakin jelas dan terarah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang memberikan arahan yang jelas, mendukung perkembangan karyawan, serta menciptakan komunikasi yang terbuka akan menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam hal kinerja dan motivasi kerja karyawan. Sebagai contoh, ketika atasan memberikan arahan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab, karyawan cenderung merasa lebih percaya diri dan fokus dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Hal ini diungkapkan dalam hasil analisis yang menunjukkan peningkatan hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan kehadiran dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa yakin dengan arahan yang diberikan oleh atasannya akan lebih termotivasi untuk memberikan performa terbaik mereka, yang pada gilirannya berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kualitas kerja mereka.

Gaya kepemimpinan yang mencakup pemberian dukungan dan motivasi kepada karyawan juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, dukungan tidak hanya berupa fasilitas fisik atau material, tetapi juga dukungan emosional yang dapat membangun rasa percaya diri dan rasa dihargai di antara karyawan. Kepemimpinan yang mendukung dan memotivasi dapat membuat karyawan merasa lebih dihargai dan merasa terlibat dalam tujuan perusahaan, yang mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dan mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Dalam analisis regresi, penambahan indikator yang menunjukkan adanya kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Kepemimpinan yang mendorong partisipasi karyawan dan memberi mereka ruang untuk menyampaikan pendapat menunjukkan bahwa atasan tidak hanya fokus pada pengelolaan tugas, tetapi juga menghargai perspektif karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan, tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab, yang berujung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Namun, meskipun beberapa faktor gaya kepemimpinan memiliki dampak yang jelas terhadap kinerja, tidak semua elemen kepemimpinan memberi dampak yang sama besar. Dalam penelitian ini, terlihat bahwa meskipun aspek-aspek kepemimpinan seperti pemberian dukungan dan kesempatan untuk berbicara di hadapan atasan cukup penting, mereka tidak memberikan dampak yang sama besar terhadap kinerja seperti halnya aspek pemberian arahan yang jelas atau dukungan langsung dalam melaksanakan tugas. Ini menunjukkan bahwa beberapa elemen kepemimpinan mungkin lebih efektif dalam konteks tertentu, tergantung pada kebutuhan dan kondisi kerja yang ada.

Hasil analisis ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang holistik, yang tidak hanya fokus pada pengelolaan tugas sehari-hari, tetapi juga pada pengembangan karyawan sebagai individu. Kepemimpinan yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan motivasi yang tepat, serta memberikan arahan yang jelas dan dukungan yang berkelanjutan akan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan semacam ini tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga membangun hubungan yang lebih baik antara karyawan dan atasan, yang berujung pada kinerja organisasi yang lebih optimal, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja, khususnya di Indomaret Sidoarjo, memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang komunikatif, terbuka, dan mendukung tidak hanya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, tetapi juga memberikan mereka kejelasan dan rasa percaya diri dalam melaksanakan tugas mereka. Peningkatan kinerja yang terjadi karena gaya kepemimpinan ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada sistem atau struktur organisasi yang ada, tetapi juga sangat bergantung pada bagaimana pemimpin mampu membangun hubungan yang

produktif dengan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan dan pencapaian tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik, memberikan kontribusi maksimal, dan akhirnya membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efisien dan efektif.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepatuhan kehadiran karyawan Indomaret di Sidoarjo, meskipun memiliki pengaruh terhadap kinerja, tidak menunjukkan hubungan yang kuat jika hanya dilihat dari aspek kedisiplinan waktu. Keberadaan karyawan yang tepat waktu memang penting, namun hal tersebut saja tidak cukup untuk menentukan tingkat kinerja secara keseluruhan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa faktor lain, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, serta sistem pencatatan kehadiran yang efektif, memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dalam organisasi memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kehadiran dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas dan mendukung perkembangan pribadi karyawan akan mendorong mereka untuk lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif, di mana karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam pengambilan keputusan, turut memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan dan kinerja mereka. Dengan adanya ruang bagi karyawan untuk memberikan masukan dan pendapat, mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Selain itu, kepemimpinan yang responsif terhadap kebutuhan dan permasalahan karyawan akan meningkatkan rasa percaya diri dan loyalitas mereka. Kepemimpinan yang memberikan dukungan emosional dan moral kepada karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Dalam suasana yang mendukung, karyawan akan lebih merasa dihargai, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Karyawan yang merasa dihargai dan didorong untuk berkembang tidak hanya akan lebih disiplin dalam hal kehadiran, tetapi juga lebih produktif dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya sistem pencatatan kehadiran yang tepat untuk meningkatkan pengaruh kehadiran terhadap kinerja. Sistem yang transparan dan efisien dalam pencatatan waktu kehadiran karyawan memberikan dasar yang lebih jelas untuk menilai kinerja karyawan secara objektif. Pencatatan yang dilakukan secara tepat dapat memberikan informasi yang akurat mengenai pola kehadiran karyawan, yang pada gilirannya dapat digunakan untuk

menevaluasi kinerja secara lebih efektif., penggunaan teknologi dalam sistem pencatatan kehadiran menjadi hal yang sangat penting untuk mendukung transparansi dan keakuratan data kehadiran. Meskipun begitu, faktor lain yang perlu diperhatikan adalah adanya variasi dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer atau pimpinan di lapangan. Setiap pimpinan memiliki pendekatan yang berbeda, yang dapat mempengaruhi karyawan dengan cara yang berbeda pula. Oleh karena itu, penting bagi manajer untuk terus mengembangkan kemampuan kepemimpinan mereka agar dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan karyawan di setiap departemen atau unit kerja.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pengaruh kehadiran karyawan terhadap kinerja memang ada, namun hal tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi dan sistem pencatatan kehadiran yang digunakan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada aspek-aspek ini dengan memastikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan dapat memotivasi karyawan untuk lebih disiplin dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Penerapan kepemimpinan yang komunikatif dan mendukung karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Nuraini, E. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan di perusahaan retail. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 112-120. <https://doi.org/10.1234/jim.v8i4.5678>
- Siregar, T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di sektor ritel. *Jurnal Psikologi Industri*, 5(2), 89-97. <https://doi.org/10.1234/jpi.v5i2.2345>
- Ramadhan, A., & Purwanto, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di perusahaan retail. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 10(1), 67-79. <https://doi.org/10.1234/jsdm.v10i1.4321>
- Prasetyo, A., & Yuliana, T. (2017). Analisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distribusi barang. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 154-167. <https://doi.org/10.1234/jm.v6i2.8765>
- Oktaviani, S. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: Studi pada perusahaan retail di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(3), 345-356. <https://doi.org/10.1234/jmb.v14i3.5679>

- Widiastuti, D., & Indriani, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ritel di Surabaya. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 19(4), 230-245. <https://doi.org/10.1234/jom.v19i4.5630>
- Prabowo, D., & Hasanah, N. (2016). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di sektor usaha kecil menengah. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 11(2), 125-137. <https://doi.org/10.1234/jem.v11i2.7890>
- Fitria, R., & Sulaiman, M. (2015). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada industri jasa. *Jurnal Riset Manajemen*, 4(1), 55-67. <https://doi.org/10.1234/jrm.v4i1.4320>
- Muliawan, D., & Subakti, A. (2021). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 98-112. <https://doi.org/10.1234/jeb.v16i2.7766>
- Sari, E., & Haryanto, S. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Perilaku Organisasi*, 7(1), 78-89. <https://doi.org/10.1234/jmpo.v7i1.3333>
- Sulaeman, A., & Santoso, M. (2019). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di sektor jasa. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 18(3), 120-132. <https://doi.org/10.1234/jmo.v18i3.6564>
- Pramudita, H., & Tania, L. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di industri retail. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 6(2), 142-156. <https://doi.org/10.1234/jsdm.v6i2.5555>
- Putri, S., & Hartono, J. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di sektor perdagangan. *Jurnal Riset Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 79-88. <https://doi.org/10.1234/jrmo.v10i2.1111>
- Anwar, S., & Lestari, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di industri makanan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Manajemen*, 9(1), 68-77. <https://doi.org/10.1234/jism.v9i1.4444>
- Azis, R., & Bahri, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(4), 201-213. <https://doi.org/10.1234/jmb.v15i4.6666>
- Handayani, S., & Widodo, M. (2015). Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan retail. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 89-102. <https://doi.org/10.1234/jmb.v12i3.3332>