



## Peran *Leadership* Dalam Meningkatkan Kedisiplinan dan Performa Karyawan Di PT Duta Intidiya, Tbk (Watsons Indonesia)

Michael Jordan<sup>1</sup>, Nuraini Kemalasari Istiqamah\*<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

Email: [michael.jordan3197@gmail.com](mailto:michael.jordan3197@gmail.com), [istiqamahmpsi@gmail.com](mailto:istiqamahmpsi@gmail.com)

Correspondence Author: [istiqamahmpsi@gmail.com](mailto:istiqamahmpsi@gmail.com)

---

**Abstract.** Leadership is the ability to stimulate, mobilize, direct, coordinate and influence others in doing something to achieve organizational goals. The success or failure of efforts to achieve organizational goals is determined by the quality of leadership. The problem in this study is how the role of leadership in improving employee discipline and performance. This study aims to determine the role of leadership in improving employee discipline and performance at PT Duta Intidiya Tbk (Watsons Indonesia). The data collection method used in the study is descriptive analysis. The results of this study show that the role of the leadership of PT Duta Intidiya Tbk (Watsons Indonesia) in improving employee performance is quite good in improving employee performance, which can be seen in terms of sales that have increased in achievements, where sales results have increased. From the role of the leader, he has also provided directions that establish good cooperation among employees by providing support, guidance, and input to employees to be able to improve their performance. The leadership always directly monitors the problems that occur and conveys some information about the company to external parties of the company for a work plan and policy in the smooth performance of the company.

**Keywords:** Leadership Role, Improving Discipline, Employee Performance.

**Article history:** Received: Jan 2025; Revised: Jan 2025; Accepted: Jan 2025; Available online: Jan 2025

**How to cite this article:** Michael Jordan, Nuraini Kemalasari Istiqamah. (2025). Peran Leadership Dalam Meningkatkan Kedisiplinan dan Performa Karyawan Di PT Duta Intidiya, Tbk (Watsons Indonesia). *Journal of Community Research and Service*,-( -).

---

### 1. Pendahuluan

Diera modern saat ini, banyak terjadi persaingan yang cukup ketat antara perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya. Agar bisa bersaing, maka perusahaan harus mempunyai sumber daya yang diharapkan dapat memberikan kontribusi dan berperan aktif di setiap kegiatan, sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap ketercapaian dan keberhasilan di dalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif, dimana dengan gaya kepemimpinannya itu dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan semangat kerja karyawan agar mampu menciptakan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Yusuf dan Adriansyah (2022) Kepemimpinan adalah kemampuan yang dapat dipengaruhi oleh seseorang dan sekumpulan orang yang berkeinginan untuk menghasilkan suatu tujuan. Pemimpin harus mampu memberikan contoh yang baik. Seorang pemimpin

harus memiliki berbagai macam kompetensi yang bermanfaat yang akan menjadi inspirasi atau acuan bagi karyawannya seperti komunikasi interpersonal, public speaking, pemberian motivasi, nurturing, persuasif dan lain-lain. Untuk mencapai hasil yang bermanfaat dan mendatangkan kesejahteraan diperlukan keterampilan, keuletan, dan keahlian dalam mengelola kekayaan alam menjadi suatu yang bermanfaat secara nyata bagi bangsa itu sendiri. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki keterampilan, keuletan, dan keahlian tersebut maka diperlukan adanya disiplin manusia didalam melakukan aktivitasnya.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, akan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya tanpa harus diawasi oleh atasan. Yang artinya semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Ukuran dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Dengan demikian motivasi dan disiplin kerja sangat berperan dalam menunjang performa kerja karyawan.

Bagi dunia perusahaan disiplin kerja karyawan merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini didasarkan bahwa kegiatan di perusahaan selalu menggunakan tenaga kerja manusia disamping tenaga mesin. Kepatuhan dan ketaatan dalam sikap dan tingkah laku yang nyata pada saat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bila didukung oleh disiplin yang tinggi maka keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan suatu perusahaan akan memperoleh hasil yang optimal. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan performa karyawan diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu Penulis tertarik untuk meneliti peran leadership dalam meningkatkan kedisiplinan dan performa karyawan di PT Duta Intidaya Tbk, (Watsons Indonesia) khususnya di Ringroad Mall Medan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Leadership Dalam Meningkatkan Kedisiplinan dan Performa Karyawan di PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia).

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan dalam bahasa inggris disebut *Leadership*. Pemimpin adalah individu yang memimpin, dan kepemimpinan merupakan sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Richard L. Daft (2003) mengatakan, kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Ricky W. Griffin (2003) mengatakan pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan. Sedangkan Arjuna Rizaldi (2017) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kecakapan atau kemampuan seseorang untuk membujuk orang lain agar bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah pola tingkah laku para pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai suatu tujuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan untuk memengaruhi orang lain atau bawahannya untuk dapat melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi dan bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Menurut pendapat Stogill, yang dikutip oleh Sugandha (2001:99), beberapa peranan yang harus dimiliki:

1. Integration. Tindakan-tindakan yang mengarah kepada peningkatan koordinasi.
2. Communication. Tindakan-tindakan yang mengarah pada peningkatan saling pengertian, penyebaran informasi.
3. Product Emphasis. Tindakan-tindakan yang berorientasi pada volume pekerjaan yang dilakukan.
4. Fraternalization. Tindakan-tindakan yang menjadikan pemimpin dan bagian dari kelompok.
5. Organization. Tindakan-tindakan yang mengarah pada perbedaan dan penyesuaian dari tugas-tugas.

6. Evaluation. Tindakan-tindakan yang berkenan dengan pendistribusian ganjaran-ganjaran atau hukuman-hukuman.
7. Innitation. Tindakan-tindakan yang menghasilkan perubahan-perubahan pada kegiatan organisasi.

## Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan dimana pegawai bekerja (Mathis, 2000). Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2003) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2019) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Ini berarti disiplin memegang peranan penting dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja. Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dengan demikian disiplin akan mempercepat tujuan perusahaan atau organisasi.

Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Hani Handoko 2014). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada pegawai atau karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan (Edy Sutrisno 2016). Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Tindakan disiplin adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh pengurangan anggaran atau produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan instansi. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku, dengan ciri-ciri yaitu: adanya hasrat yang kuat untuk melakukan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika kaidah yang berlaku, adanya perilaku yang terkendali dan adanya ketaatan. Tindakan disiplin ini dapat berupa teguran-teguran, penskoran, penurunan pangkat atau gaji dan pemecatan. Tindakan-tindakan ini disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran instansi (Gomes, 2002). Menurut Prijodarminto (1999), yang dimana disiplin itu mempunyai tiga aspek, yaitu:

1. Sikap mental (*mental attitude*). Pemahaman yang baik mengenai system aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa.
2. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Disiplin yang terbaik adalah jelas disiplin diri, karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya di pekerjaan dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Adapun pendekatan-pendekatan dalam disiplin kerja karyawan (Mathis dkk, 2000) adalah:

1. Pendekatan disiplin positif

Pendekatan disiplin positif dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruksi tanpa perlu hukuman. Dalam pendekatan ini fokusnya adalah pada penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diharapkan, dan bukannya menggunakan hukuman (penalti) untuk mencegah perilaku yang tidak diharapkan. Kekuatan pendekatan positif ini dalam disiplin adalah fokusnya pada pemecahan masalah. Juga,

karena karyawan merupakan partisipan aktif selama proses tersebut, maka perusahaan yang menggunakan pendekatan ini cenderung memenangkan tuntutan hukum jika karyawan mengajukan tuntutan. Kesulitan utama dengan pendekatan positif terhadap disiplin adalah jumlah waktu yang sangat lama untuk melatih para supervisor dan manajer yang diperlukan.

## 2. Pendekatan Disiplin Progresif

Disiplin progresif melembagakan sejumlah langkah dalam membentuk perilaku karyawan. Kebanyakan prosedur disiplin progresif menggunakan peringatan lisan dan tulisan sebelum berlanjut ke PHK, dengan demikian, disiplin progresif menekankan bahwa tindakan-tindakan dalam memodifikasi perilaku akan bertambah berat secara progresif (bertahap) jika karyawan tetap menunjukkan perilaku yang tidak layak. Seorang karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahannya sebelum diberhentikan, dengan mengikuti urutan progresif akan memastikan bahwa sifat dan keseriusan masalah telah dikomunikasikan dengan jelas kepada karyawan.

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Anwar Prabu kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## Kinerja

Colquitt, LePine, dan Wesson menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah serangkaian perilaku karyawan yang memberi kontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap penyelesaian tujuan organisasi. Menurut Wibowo kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Menurut Mangkunegara kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian kinerja adalah proses hasil karya individual dalam organisasi melalui instrument penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja individu dalam usaha menampilkan kerja individu pada organisasi selama periode tertentu.

Menurut Veithzal Rivai adalah tingkat hasil keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Untuk mengukur secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang ditetapkan adalah sesuatu yang dapat menilai bahwa kinerja karyawan setiap hari dalam perusahaan mengalami peningkatan sesuai dengan apa yang ditetapkan.

Menurut Robbins (2024) untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada 5, yaitu:

### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

### 2. Ketepatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan.

### 3. Komunikasi

- Yaitu sesama karyawan perusahaan harus saling berkomunikasi untuk kelancaran pekerjaan
4. Kemandirian Dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.
  5. Pengukuran kinerja karyawan penting untuk dilakukan. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui apakah karyawan mampu menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau apakah karyawan menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan atau apakah hasil kinerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur.

## KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual yang dijadikan sebagai fokus penelitian ini, yaitu 5 peran pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Rivai (2012), yaitu :

1. Peran instruksi  
Peran ini bersifat satu arah, pemimpin menjadi komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi oranglain agar mau melaksanakan perintah.
2. Peran konsultasi  
Peran ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama pada dalam usaha menetapkan keputusan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh masukan berupa umpan balik (*Feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.
3. Peran partisipasi  
Dalam menjalankan misi ini pemimpin berusaha untuk aktif dalam keikutsertaan dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semauanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok oranglain serta keikutsertaan pemimpin.
4. Peran pengendalian  
Peran pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan kerjasama melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

## 3. Metode Penelitian

Untuk mengungkapkan data tentang kedisiplinan kerja dan semangat kerja, maka penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

### Metode Observasi

Observasi merupakan suatu pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Observasi bisa dilakukan melalui pengamatan, pendengaran, perabaan, dan pengecap. Observasi juga merupakan pengamatan langsung, dalam artian dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, rekaman gambar, rekaman suara (Suharsimi, 2006). Observasi ini dilakukan melalui

pengamatan dengan cara mengamati langsung bagian Sumber Daya Manusia (SDM) pada PT Duta Intidaya Tbk, (Watsons Indonesia) khususnya di Ringroad Mall Medan.

### **Metode Wawancara**

Metode wawancara sering disebut interview adalah sebuah dialog yang digunakan oleh pewawancara (Interviewer) untuk memperoleh informasi kegiatan wawancara ini dilakukan tanya jawab langsung dengan beberapa karyawan setempat sebagai narasumber yang berkompenten dibidangnya.

### **Metode Dokumentasi**

Teknik dokumentasi dilakukan dengan menggunakan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian tersebut atau mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, legger, notulen, rapat agenda dan lain sebagainya (Suharsimi, 2006). Dalam hal ini dokumentasi yang digunakan berasal dari literatur dan dokumen instansi yang berupa catatan dan struktur organisasi PT Duta Intidaya Tbk, (Watsons Indonesia).

Dalam penulisan laporan ini digunakan teknik analisis deskriptif yaitu mengumpulkan data dengan berisi tentang uraian dan paparan berupa kata-kata, gambar suatu objek sebagaimana adanya pada suatu waktu (Suharsimi, 2006).

## **4. Hasil Dan Pembahasan**

### **Data Hasil Penelitian**

#### **1. Hasil Observasi Kepemimpinan**

Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. DUTA INTIDAYA Tbk (WATSONS INDONESIA) Pemimpin merupakan seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kelebihan dan kecakapan pada satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan aktivitas dan memiliki kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan kearah yang lebih baik. Berdasarkan observasi penulis, adanya peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja, yaitu:

##### **a. Peran Instruksi**

Pimpinan PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) sebagai pemimpin cukup baik dimana pimpinan dalam menggerakkan bawahannya selalu memberikan bimbingan, arahan dan masukan pada karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Pimpinan PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) menjalankan peran penghubung dalam memimpin sebuah perusahaan cukup baik, dimana pimpinan sudah menjadi penghubung antar sesama karyawan dan membangun serta memelihara kontak dalam dan diluar organisasi untuk memberikan informasi kepada karyawan - karyawannya sehingga informasi yang didapatkan bisa menjadi dukungan menjalankan tupoksi sebagai karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

##### **b. Peran Konsultasi**

Pimpinan PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) menyampaikan sebagian informasi mengenai perusahaan kepada pihak luar organisasi untuk suatu kelancaran kinerja perusahaan.

##### **c. Peran Partisipasi**

Peran pimpinan PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) sering menjadi perwakilan perusahaan dalam suatu undangan dan sering memberikan arahan – arahan kepada karyawan organisasi sesuai dengan informasi yang didapatkan baik dari internal maupun eksternal perusahaan. Pimpinan pada PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) mengarahkan para

karyawan untuk berinovasi dalam menarik minat konsumen baik dari segi penjualan melalui media online dan terjun secara langsung.

d. Peran Pengendalian

Pimpinan PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) lebih melakukan kontroling dan monitoring, pimpinan juga menyampaikan informasi dari luar ke dalam organisasinya, dan informasi yang berasal dari karyawan kepada pimpinan. Pimpinan PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) dalam suatu persoalan ikut serta dalam bertanggungjawab dan tidak melempar atau membebani karyawan.

2. Data Observasi Disiplin dan Performa

Penilaian performa mengacu pada suatu sistem dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, dan termasuk tingkat tidak hadir. Dengan demikian penilaian performa adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggungjawabnya. Indikator performa karyawan, meliputi; kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) menunjukkan bahwa ada karyawan dalam menjalankan kinerjanya mengenai ketepatan waktu, kemandirian dan efektifitas hanya karyawan yang baru-baru yang belum efektif dalam menjalankan tugas pokok fungsinya.

## Pembahasan

1. Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia)

Peran merupakan perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu, sehingga pemimpin dalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa harapan bagaimana menanggung peran berperilaku. Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak diluar organisasi yang semuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam organisasi tentunya adanya peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja, yaitu:

a. Peran Instruksi

Peran ini bersifat satu arah, pemimpin menjadi komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Dalam peran ini pimpinan PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) sering memberikan arahan – arahan kepada karyawan organisasi sesuai dengan informasi yang didapatkan baik dari internal maupun eksternal perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) dalam menjalankan peran pemimpin bersifat instruksi yang diukur berdasarkan figur sudah cukup baik.

b. Peran Konsultasi

Peran ini bersifat komunikasi 2 arah. Pada tahap pertama pada dalam usaha menetapkan keputusan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh masukan berupa umpan balik (*Feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan. Dalam peran ini pemimpin PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) menjalankan perannya liasion yang artinya pimpinan PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) selalu menjaga komunikasi dengan organisasi- organisasi yang lain. Pimpinan PT Duta Intidaya Tbk (Watsons INDONESIA) menjalankan peran penghubung dalam memimpin sebuah perusahaan cukup baik, dimana pimpinan sudah menjadi penghubung antar sesama karyawan dan membangun serta memelihara kontak dalam dan diluar organisasi untuk memberikan informasi kepada karyawan-karyawannya

sehingga informasi yang didapatkan menjadi dukungan menjalankan tupoksi sebagai karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

c. Peran Partisipasi

Dalam menjalankan misi ini pemimpin berusaha untuk aktif dalam keikutsertaan dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semauanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain serta keikutsertaan pemimpin. Dalam peran ini peran pemimpin PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) menjalankan perannya sebagai figurehead dimana pimpinan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang bersifat legal dan sosial seperti briefing bertindak sebagai pemimpin dalam berlangsungnya suatu rapat bersama karyawan PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) setiap harinya menghadiri undangan atau acara yang sering dilakukan oleh main dealer dan finance sebagai salah satu perwakilan dealer. Peran pimpinan PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) sering menjadi perwakilan perusahaan dalam suatu undangan dan sering memberikan arahan-arahan kepada karyawan organisasi sesuai dengan informasi yang didapatkan baik dari internal maupun eksternal perusahaan. Terbukti pimpinan PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) dapat menjalankan perannya sebagai figurehead (tokoh pimpinan), yakni peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya di dalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal.

d. Peran Pengendalian

Peran pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan kerjasama melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan. Dalam peran ini peran pemimpin PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) menjalankan perannya sebagai Leader yang dimana pemimpin PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) selalu mengarahkan semua karyawan yang dipimpinnya dan mengawasi kemajuan karyawannya serta memberikan pengarahan yang sesuai tugas pokok fungsinya. Pimpinan PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) sebagai pemimpin cukup baik dimana pimpinan dalam menggerakkan bawahannya selalu memberikan bimbingan, arahan dan masukan pada karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya dalam menjalankan perannya pemimpin bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan leader (pemimpin) sebagai penggerak sudah cukup baik. Hal ini dibuktikan oleh pimpinan PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) dalam menggerakkan bawahannya selalu memberikan motivasi baik berupa bimbingan, arahan dan masukan pada karyawan.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) adalah perusahaan yang bergerak dibidang retail, dan memiliki 5 divisi penjualan yaitu *health and fitness, personal care, dummy product, skincare, cosmetics, food an sundries dan general merchandise*.

**Tabel 1.** Pencapaian Kinerja Penjualan pada PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia)

DATA KINERJA PERUSAHAAN 6 BULAN TERAKHIR

No	Bulan	Jumlah Barang Yang Dijual (Unit)	Penjualan Bersih (Rp)
1	Januari	17,553	230,037,984

2	Februari	12,926	321,628,992
3	Maret	17,001	328,723,904
4	April	18,636	389,180,832
5	Mei	19,772	372,187,072
6	Juni	20,470	364,557,888

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa pencapaian kinerja karyawan dari segi penjualan pada PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) mengalami kenaikan selama periode 6 bulan terakhir. Pada tabel diatas, hanya penjualan pada bulan Februari mengalami penurunan jumlah unit yang dijual.



**Gambar 1.** Grafik Penjualan Bersih

Dari gambar di atas dapat kita lihat bahwa pencapaian kinerja karyawan dari segi penjualan bersih sifatnya dinamis. Secara keseluruhan penjualan bersih meningkat selama periode 6 bulan terakhir. Jika kita bandingkan antara tabel 1 dan gambar 2 pada bulan Februari jumlah unit yang terjual mengalami penurunan tetapi dari segi penjualan bersih mengalami peningkatan. Dapat disimpulkan ada beberapa divisi kinerja karyawannya mengalami penurunan, sedangkan divisi lain mengalami peningkatan.

### 3. Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2002) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Tabel 2. Rekap Absensi Karyawan PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia)

REKAP ABSENSI KARYAWAN

No	Nama Karyawan	Jumlah Kehadiran						Keterangan			Tingkat Kehadiran
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Alpa	Sakit	Izin	(%)
1	Rita	18	16	20	20	20	20	4	1	1	95
2	Intan	20	19	20	20	20	20	0	1	0	99
3	Lily	19	18	20	20	20	20	0	2	1	98
4	Nadra	18	19	20	20	20	20	0	2	1	98
5	Mega	18	19	20	20	20	20	0	2	1	98
6	Putri	20	19	20	20	20	20	0	1	0	99
7	Sari	19	19	20	20	20	20	0	1	0	99
8	Nova	20	19	20	20	20	20	0	0	1	99
9	Alya	20	19	20	20	20	20	0	1	0	99
10	Michael	20	20	20	20	20	19	0	1	0	99

Dari tabel di atas tingkat kehadiran karyawan sangat tinggi. Ada karyawan yang tidak disiplin. Ada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan pada bulan Februari.

### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, mengenai Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan dan Performa Karyawan di PT Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia), dapat ditarik kesimpulan bahwa: Peran pimpinan PT. Duta Intidaya Tbk (Watsons Indonesia) dalam meningkatkan kinerja karyawan sudah cukup baik dalam meningkatkan kinerja karyawan terlihat pada segi penjualan yang mengalami peningkatan dalam pencapaian, dimana pada hasil penjualan mengalami kenaikan. Dari peran pemimpin juga telah memberikan arahan-arahan yang menjalin kerjasama yang baik sesama karyawan dengan cara memberikan dukungan, bimbingan, dan masukan pada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Pimpinan selalu memantau langsung masalah – masalah yang terjadi dan menyampaikan sebagian informasi mengenai perusahaan kepada pihak eksternal perusahaan untuk suatu rencana kerja dan kebijakan dalam kelancaran kinerja perusahaan. Namun ada karyawan yang kurang disiplin karena tidak hadir tanpa keterangan.

### DAFTAR PUSTAKA

1. Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
2. Arjuna Rizaldi, SE.,MA, (JURNAL) Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan 2013 hal 33.
3. Draft, Richard L.2003. *Manajemen edisi kelima*. Jakarta: Erlangga.
4. Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
5. Griffin, Ricky W (Texas A & M University). 2002. *Manajemen Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
6. Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 21. Yogyakarta: BPFE.
7. Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 1)*. Bumi Aksara.
8. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2006. *Human Resource Management*. Thomson/South-Western.
9. Prijodarminto, S. 1992. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
10. Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.

11. Sugandha, D. 2001. Kepemimpinan di Dalam Organisasi Masyarakat. Sinar Baru, Bandung.
12. Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
13. Yusuf, D., & Adriansyah, T. M. 2022. Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan, 5(2), 366– 378.