

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Putu Erna Ryan Indrawati ⁽¹⁾

Ida Ayu Mashyuni ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: Puyuerna01@gmail.com

ABSTRACT

Execution contains an exceptionally vital part since execution is the ultimate result of the employee's preparation of completing their errands. To move forward representative execution, an administration part and work teach are required. The reason of this investigation is to decide the impact of authority and work teach on worker execution at CV. Indonesia's Implications of Victory. This investigation was conducted at CV. Sarana Sukses Indonesia with a populace of 30 representatives. This inquires about employments census methods so that all individuals of the population are included as investigation subjects. Essential information collection was carried out employing a survey. Speculation testing is carried out utilizing different direct regression. Based on the comes about of the examination, it can be concluded that: 1) administration incorporates a positive and critical impact on representative execution, 2) work teach contains a positive and critical impact on worker execution, 3) administration and work teach incorporates a positive and noteworthy impact on worker execution. In moving forward representative execution, the authority of CV. Sarana Sukses Indonesia is anticipated to gotten to be a individual who is simple to approach by representatives so that there's not any remove between workers and their pioneers, such as opening sharing discourses so that employees feel they have bolster and inspiration from the administration, at that point the authority can more immovably apply sanctions or notices for surveying participation for representatives who regularly arriving late, one way is to decrease motivating forces.

Keywords: *Employee Performance; Leadership; Work Discipline*

ABSTRAK

Kinerja memegang peranan yang sangat penting karena kinerja merupakan hasil akhir dari proses yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Peningkatan kinerja pegawai memerlukan kepemimpinan dan disiplin kerja yang tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja kehidupan karyawan. sarana Indonesia menuju kesuksesan. Penelitian ini dilakukan di CV. Sarana Sukses Indonesia dengan 30 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sensus dengan mengikutsertakan seluruh anggota populasi dalam penelitian. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Hipotesis diuji menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis, kami dapat menyimpulkan hal-hal berikut: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai adalah yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengelolaan resume penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sarana Success Indonesia diharapkan dapat menjadi sosok yang dapat didekati oleh karyawan sehingga tidak ada jarak antara karyawan

dan pimpinan, serta dapat melakukan evaluasi terhadap status kehadiran karyawan yang sering terlambat serta dapat diberikan sanksi dan teguran yang lebih tegas. Salah satu pilihannya adalah mengurangi insentif.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Kepemimpinan; Disiplin Kerja

Pendahuluan

Secara umum, setiap perusahaan atau organisasi tidak dapat memisahkan masalah kinerja karyawan dari pelaksanaan usahanya. CV juga mengalami hal ini. sarana Indonesia menuju kesuksesan. melanjutkan. Sarana Skuses Indonesia yang berlokasi di Denpasar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri distribusi perlengkapan kantor, didirikan pada tanggal 14 Februari 2015. Sebagai perusahaan yang berinteraksi langsung dengan konsumen, CV. Di Sarana Success Indonesia, kami senantiasa dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan kami. Karena jika setiap karyawan berkinerja baik, mereka dapat memaksimalkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang akan mempengaruhi kinerja resume mereka. sarana Indonesia menuju kesuksesan. melanjutkan. Sarana Success Indonesia percaya bahwa seluruh karyawan selalu berusaha keras untuk memberikan pelayanan yang terbaik agar konsumen puas dengan pelayanan yang diberikan. Kebahagiaan dan kepuasan pelanggan membangkitkan minat konsumen terhadap produk yang ditawarkan, dan kinerja karyawan dapat mencapai tujuan pemasaran produk secara signifikan. Masalah kinerja dengan resume karyawan. Sarana Sukses India ditampilkan berdasarkan data target penjualan dan realisasi tahun 2021 hingga 2023.

Tabel 1. Data Target dan Realisasi CV. Sarana Sukses Indonesia Tahun 2021-2023

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
2021	5.500.000.000	4.704.812.278	85,54
2022	5.500.000.000	5.132.524.127	93,32
2023	5.500.000.000	4.964.967.042	90,27

Sumber: CV. Sarana Sukses Indonesia (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa rata-rata pencapaian target penjualan penjualan pada CV. Sarana Sukses Indonesia tahun 2021 hanya mencapai sebesar 85,54 persen dari target yang telah ditetapkan, kemudian pada tahun 2021 pencapaian target CV. Sarana Sukses Indonesia yaitu sebesar 93,32 persen selanjutnya pada tahun 2023, CV. Sarana Sukses Indonesia kembali tidak mampu mencapai target penjualan dimana realisasi penjualan hanya sebesar 90,27 persen sehingga dapat dinyatakan bahwa pencapaian penjualan galon pada CV. Sarana Sukses Indonesia tahun 2021-2023 belum mampu memenuhi target penjualan. Kinerja dapat diketahui dan

diukur jika karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan perusahaan dimana dalam hal ini tingkat realisasi penjualan yang tidak dapat memenuhi target penjualan tentunya berpengaruh terhadap pendapatan CV. Sarana Sukses Indonesia yang tidak mampu melebihi target. Hal tersebut mengindikasikan kecenderungan kinerja karyawan yang tidak konsisten sehingga tidak mampu mencapai target kinerja yang diharapkan sehingga menyebabkan kerugian bagi CV. Sarana Sukses Indonesia karena tidak tercapainya target penjualan perusahaan akan berimbas terhadap semua bidang.

Kinerja karyawan seperti yang dijelaskan dalam resume. Peluang keberhasilan Indonesia masih belum maksimal, namun hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh faktor kepemimpinan dan disiplin kerja. melanjutkan. Sarana Sukses India dipimpin oleh seorang manajer yang membawahi 30 karyawan, yang membutuhkan kepemimpinan yang baik dalam resume Anda. Sarana Sukses India dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada para membeinya. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan CV. Sarana Sukses Indonesia, karyawan mengatakan bahwa pimpinan tidak memperhatikan keluhan dan kontribusi karyawan terhadap penyelesaian masalah pekerjaan dan tidak cukup mendukung atau mendukung proses pemberian layanan sehingga berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu penyebab di atas adalah manajer cenderung kurang konsultatif dan rendahnya tingkat komunikasi yang menyebabkan rendahnya keterlibatan emosional dan mempengaruhi perilaku kerja, yang pada akhirnya mengarah pada sikap santai, biasa-biasa saja, salah satu contohnya adalah hanya menciptakan lapangan pekerjaan tetap.

Selain faktor kepemimpinan, rendahnya kinerja yang terjadi pada CV. Sarana Sukses Indonesia diduga disebabkan dari rendahnya disiplin kerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat disiplin karyawan yang tercemin dari tingkat absensi karyawan. Absensi merupakan masalah karena tingkat ketidakhadiran mengakibatkan terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Tingginya absensi akan mengurangi karyawan yang bekerja sehingga efektifitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja. Hal ini tentu menjadi masalah karena pelanggaran tersebut dapat membawa dampak negatif kepada perusahaan seperti waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan menjadi lebih lama. Adanya jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang begitu banyak, tidak menutup kemungkinan adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan yang dilakukan karyawan yaitu pelanggaran berupa terlambat masuk jam kerja, jam mulai istirahat, dan jam selesai kerja sudah tidak asing dilakukan oleh para karyawan. Untuk lebih jelasnya mengenai absensi karyawan CV. Sarana Sukses Indonesia dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 1 Absensi karyawan CV. Sarana Sukses Indonesia Tahun 2023

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Orang)	Presentase Tingkat Absensi (%)
A	b	c	$d = b \times c$	e	$f = \frac{e}{d} \times 100\%$
Januari	30	25	750	23	3,00
Februari	30	23	690	24	3,47
Maret	30	27	810	23	2,90
April	30	26	780	26	3,34
Mei	30	21	630	24	3,08
Juni	30	26	780	22	2,82
Juli	30	26	780	25	3,02
Agustus	30	25	750	22	2,95
September	30	26	780	23	2,94
Oktober	30	26	780	27	3,46
November	30	22	660	26	3,15
Desember	30	25	750	24	3,02
Jumlah Rata-rata					37,15 3,10

Sumber: CV. Sarana Sukses Indonesia (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa rata-rata absensi karyawan CV. Sarana Sukses Indonesia tahun 2023 yaitu 3,10 persen. Menurut Gentari *et al.*, (2017) menyatakan bahwa tingkat maksimum absensi 3 persen, apabila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3 persen maka dikategorikan tinggi. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3 persen, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi.

Berdasarkan masalah diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Komunikasi an Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sarana Sukses Indonesia. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya pemimpin sebagai tulang punggung pengembangan organisasi untuk mendorong dan memengaruhi kinerja karyawan (Rahman *et al.*, 2022). Kepemimpinan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan sangat tergantung wibawanya dan juga kemampuan pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi di dalam setiap karyawan untuk bekerja secara maksimal (Cakir & Adiguze, 2020). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alama dan Dewi (2022), Hasan *et al.*, (2023), Mulyadi (2020), Efawati (2020) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarana Sukses Indonesia.

Peran disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting, dimana sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Endang & Sari, 2019). Disiplin kerja karyawan tinggi mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya artinya secara empiris karyawan mampu memberi peran terhadap organisasinya, karena didukung oleh rasa tanggung jawab terhadap organisasi karena hal itu disiplin kerja karyawan berperan penting bagi suatu organisasi (Rizqiyah *et al.*, 2021). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iptian *et al.*, (2020), Hotmauli dan Effendy (2023), Araffat *et al.*, (2020), Sukardi dan Raharjo (2020), Abid dan Rukmana (2022) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan". Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarana Sukses Indonesia.

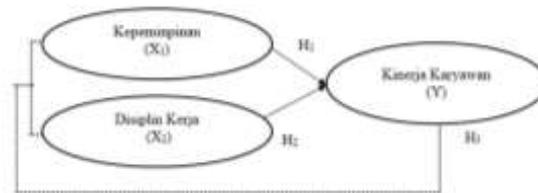
Salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan peran pimpinan dan disiplin kerja karyawan (Ningsiha *et al.*, 2023). Adanya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan (Ahsan, 2023). Selain itu, disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Rompas *et al.*, 2018). Disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Mahrizal, 2019). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zuhaena & Cahyo (2022), Febriano (2019), Oktaviana *et al.*, (2022) yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 :Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarana Sukses Indonesia

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Sarana Sukses Indonesia yang beralamat di Jalan Pulau

Galang No. 74 Denpasar. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sarana Sukses Indonesia sebanyak 30 orang. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang dan sifatnya relatif homogen maka dalam penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel yaitu sampel jenuh sehingga jumlah sampelnya sebanyak 30 responden, dimana nantinya data dikumpulkan melalui proses penyebaran kuisioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Zuhaena & Cahyo (2022)

Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Dalam penelitian ini data lolos uji validitas dan reliabilitas dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang didapatkan lebih besar dari 0,30 serta nilai *alphanya* yang lebih dari 0,60. Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan tingkat signifikansi yang didapat sebesar 0,200. Penelitian ini juga memiliki data yang layak dikaji sebab berdasarkan uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas data tidak memiliki gejala yang mengganggu hasil penelitian .

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.209	2.335		.518	.609
Kepemimpinan	.309	.067	.570	4.612	.000
Disiplin kerja	.607	.181	.414	3.350	.002

Sumber : Data diolah 2024

Persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 1,209 + 0,309X1 + 0,607X2$$

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarana Sukses Indonesia. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,309 dengan $t_{hitung} (4,612) > t_{tabel} (1,701)$ serta nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa semakin efektif peran kepemimpinan, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada CV. Sarana Sukses Indonesia. Hal tersebut membuktikan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Sarana Sukses Indonesia, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan, dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama. Dengan arti lain, ketika karyawan CV. Sarana Sukses Indonesia merasa diayomi oleh atasannya dalam artian diperhatikan dan diberi motivasi jika sedang mengalami kesulitan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Peranan pimpinan terhadap karyawan pada CV. Sarana Sukses Indonesia terbukti mampu mendidik, memotivasi dan mendisiplinkan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan pernyataan 30 responden yang merupakan karyawan pada CV. Sarana Sukses Indonesia melalui pengisian kuesioner, dapat diketahui bahwa pelanggan memiliki persepsi bahwa kepemimpinan pada CV. Sarana Sukses Indonesia adalah baik. Dari 6 item pernyataan tersebut, sebagian besar responden mempunyai persepsi yang positif terhadap variabel kepemimpinan. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata seluruh pernyataan mengenai variabel kepemimpinan yaitu sebesar 3,92 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan dalam variabel kepemimpinan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alama dan Dewi (2022), Hasan *et al.*, (2023), Mulyadi (2020), Efawati (2020) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarana Sukses Indonesia. Hal ini dibuktikan dari nilai t koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,607 dengan $t_{hitung} (3,350) > t_{tabel} (1,701)$ serta nilai $sig. 0,012 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada CV. Sarana Sukses Indonesia. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan pernyataan 30 responden yang merupakan karyawan pada CV. Sarana Sukses Indonesia melalui pengisian kuesioner, dapat diketahui bahwa pelanggan memiliki persepsi bahwa disiplin kerja karyawan pada CV. Sarana Sukses Indonesia adalah tinggi. Dari 3 item pernyataan tersebut, sebagian besar responden mempunyai persepsi yang positif terhadap variabel disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata seluruh pernyataan mengenai variabel disiplin kerja yaitu sebesar 3,93 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan dalam variabel disiplin kerja.

Hal tersebut sesuai dengan teori menurut Sutrisno (2019:96) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai.

Kemudian Hasibuan (2019:194) mengemukakan bahwa, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Sarana Sukses Indonesia. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iptian *et al.*, (2020), Hotmauli dan Effendy (2023), Araffat *et al.*, (2020), Sukardi dan Raharjo (2020), Abid dan Rukmana (2022) yang menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.583	1.066

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.14, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,612. Hal ini berarti kepemimpinan dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 61,2 persen terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarana Sukses Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini seperti faktor kompensasi, stres kerja, etos kerja dan lain sebagainya.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.293	2	24.146	21.254	.000 ^b
	Residual	30.674	27	1.136		
	Total	78.967	29			

Sumber : Data diolah 2024

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarana Sukses Indonesia. Dibuktikan dari $F_{hitung} (21,254) > F_{tabel} (3,35)$ dan serta $sig 0,000 < 0,05$ sehingga H_0

ditolak dan H3 diterima. Artinya, semakin baik peran kepemimpinan disertai tingginya disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Sarana Sukses Indonesia. Peningkatan kinerja karyawan CV. Sarana Sukses Indonesia dapat diupayakan dengan mengimplementasikan indikator yang terkandung di dalam kepemimpinan serta dipadukan disiplin kerja. Dengan kata lain, berdasarkan pernyataan 30 responden yang merupakan karyawan pada CV. Sarana Sukses Indonesia, hasil yang di dapat dan menjadi alasan mengapa karyawan memiliki dorongan untuk bekerja secara maksimal karena karyawan memiliki persepsi bahwa pimpinan pada CV. Sarana Sukses Indonesia memiliki kemampuan mengambil keputusan, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional yang baik disertai adanya disiplin kerja yang tinggi seperti halnya kesadaran karyawan untuk mematuhi semua peraturan organisasi yang tinggi dan penggunaan waktu bekerja yang efektif. Hal ini menguatkan pendapat bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Zuhaena & Cahyo (2022), Febriano (2019), Oktaviana *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarana Sukses Indonesia. Berdasarkan jumlah skor rata-rata terendah variabel kepemimpinan, peneliti menyarankan sebaiknya CV. Sarana Sukses Indonesia memfokuskan perhatian pada indikator kemampuan memotivasi. Hal ini dapat diatasi dengan cara pimpinan menjadi pribadi yang mudah didekati oleh karyawan agar tidak ada lagi jarak antara karyawan dengan pimpinannya, seperti membuka *sharing discussion* setidaknya dilakukan seminggu dua atau tiga kali agar karyawan merasa mendapat dukungan dan motivasi dari pimpinan sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan jumlah skor rata-rata terendah variabel disiplin kerja, peneliti menyarankan sebaiknya CV. Sarana Sukses Indonesia memfokuskan perhatian pada indikator mematuhi semua peraturan organisasi. Hal ini dapat diatasi dengan cara pimpinan dapat lebih tegas menerapkan sanksi atau teguran untuk penilaian kehadiran bagi karyawan yang sering datang terlambat salah satu caranya ialah pengurangan insentif. Hal tersebut dilakukan agar karyawan dapat mengurangi tindakan indisiplin karawan. Selain itu, CV. Sarana Sukses Indonesia juga bisa menerapkan peraturan baru bagi karyawan yang absensinya bagus akan mendapatkan peningkatan penilaian *attitude* dan bisa mendapatkan insentif yang lebih tinggi.

Daftar Pustaka

- Abid, M., & Rukmana, N. (2022). *The Influence Of Work Discipline And Motivation On Employee Performance At Ptexpert Jaya Mandiri, Tangerang Selatan City. International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, 3(6), 104–113.
- Ahiruddin, A. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (BAPELKES). *Jmms*, 4(1), 11–18.
- Ahsan, M. J. (2023). *The Role Of Emotional Intelligence In Effective Corporate Social Responsibility Leadership. International Journal Of Organizational Analysis*, 31(8), 75–91.
- Alama, A. A., & Dewi, A. E. R. (2022). *The Influence Of Leadership Exemplary And Compensation On Employee Performance Through Work Discipline And Employee Work Environment. International Journal Of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
- Ali, R., Tijjang, B., Beddu, M., & Dinsar, A. (2022). *Influence Of Employee Engagement, Organizational Culture And Employee Satisfaction On Employee Performance At PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Parepare Branch. International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 9(5), 162–167.
- Anggariani, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Ubud Raya Resort). *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40-55.
- Araffat, M. Y., Ali, H., Bangsawan, M. I., Diarti, D. K., & Budiono, A. (2020). The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance In The Department Of Transportation Dompu District. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 7(8), 758–767.
- Arsadi, A. (2020). *The Differences In Work Discipline Between Permanent Employees And Contract Employees (Outsourcing) Based On Rewards, Punishment, And Leadership Style In Service And Manufacturing Companies In Tangerang Regency, Banten – Indonesia. International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 7(10), 108.
- Asri, D. H., & Liani, J. (2022). *Analysis Of The Effect Of Employee Engagement Mediated Human Resources On Developer Companies In Batam City. International Journal Of Social Science And Religion (IJSSR)*, 3(3), 381–402.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas Dan Reliabilitas Penelitian*. Mitra Wacana Media.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *KINERJA KARYAWAN Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)* (H. Ahmad Mukhlis (Ed.); Cetakan Pe). CV. AA. RIZKY.
- Burhanudin, Pratiwi, D. F., & Apriyani, Y. (2023). The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance. *International Journal Of Humanities Education And Social Sciences (IJHESS)*, 2(5), 76–83.
- Cakir, F. S., & Adiguze, Z. (2020). Analysis Of Leader Effectiveness In Organization And Knowledge Sharing Behavior On Employees And Organization. *International Journal Of Applied Business And International Management*, 10(1).
- Dwipayana, A., Ferine, K. F., & Nuzuliati. (2023). *The Influence Of Work Discipline And Leadership On Employee Performance With Employee Work Motivation As An Intervening Variable At Airport Authority Office Region II Medan. Sinomika Journal*, 2(2), 165–184.
- Efawati, Y. (2020). *The Influence Of Working Conditions, Workability And Leadership On Employee Performance. International Journal Administration, Business & Organization*, 1(3), 8–15.
- Endang, T., & Sari, E. (2019). The Effect Of Motivation And Discipline On Employee Performance At The Ministry Of Transportation's Directorate Of Ports. *Ilomata International Journal Of Social Science*, 1(1), 1–9.
- Fauzi, A., Nisa, B., Napitupulu, D., Abdillah, F., Utama, A. A. G. S., & Zonyfar, C. (2022). *Metodologi Penelitian (Cetakan Pertama)*. CV. Pena Persada.

- Febriano, Y. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Xuyuan Packaging Technology Indonesia*. Universitas Pelita Bangsa.
- Fitriani, A. D., Sudarsyah, A., & Sutarsih, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Sma Negeri 4 Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 3(1).
- Ghozali, I. (2018). *Statistik Non-Parametrik: Teori Dan Aplikasi Dengan Program SPSS* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, Auliya, N. H., & Andriani, H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (Ed.); Cetakan I). CV. Pustaka Ilmu.
- Hasan, I. A., Basalamah, S., Amang, B., & Bijang, J. (2023). *The Influence Of Leadership, Work Environment, Competence, And Character Development, On Organizational Commitment And Employee Performance In Banking In Sinjai Regency*. *International Journal Of Professional Business Review*, 8(5), E02176.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja* (H. Halim (Ed.)). Pusaka Almaida.
- Hidayat, I., & Daroini, A. (2020). *Management Of Human Resources In The Improvement Of Teacher Performance (Study On Mts Sunan Ampel Sumberkima Bali)*. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 21(1), 1–9.
- Hidayat, N. Y., Sayuti, J., & Miskiyah, N. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Hotmauli, S., & Effendy, S. (2023). The Influence Of Work Culture And Work Discipline On Employee Performance At Advent Hospital Medan. *International Journal Of Science*, 4(5), 1340–1350.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis. Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. BPFE.
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152.
- Iskamto, D. (2021). *Stress And Its Impact On Employee Performance*. *International Journal Of Social And Management Studies (Ijosmas)*, 03(02), 142–148.
- Janie, D. N. A. (2018). *STATISTIK DESKRIPTIF & REGRESI LINIER BERGANDA DENGAN SPSS*. Semarang University Press.
- Jarrar, A. S. (2022). Strategic Human Resource Practices And Employee's Engagement: Evidence From Jordanian Commercial Banks. *European Journal Of Business And Management Research*, 7(1), 66–72.
- Kasmir. (2018). *Customer Services Excellent Teori Dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Kavyashree, M. B., Kulenur, S., Nagesh, P., & Nanjundeswaraswamy, T. S. (2023). Relationship Between Human Resource Management Practices And Employee Engagement. *Brazilian Journal Of Operations And Production Management*, 20(1), 1–15. <https://doi.org/10.14488/BJOPM.1331.2023>
- Komarudin, & Sakardi. (2017). *Evaluasi Pembelajaran*. Laboratorium Sosial Politik Press.
- Mahmud, M., Sapiri, M., & Zaidin, A. (2021). *The Influence Of Leadership Style, Competence And Organizational Culture On Civil Servent Performance Through Work Motivation And Job Satisfaction At Regional Iv Office Bkn Makassar*. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 2(6), 844–861.
- Mahrizal, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto. *Jurnal Administrasi Dan Perkantoran Modern*, 8(3), 28–32.
- Martini, N. P. R. (2017). Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia Pada Karyawan Di Pemerintahan Kabupaten Bandung. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 9(1), 70–79.

- Mccarter, M. W., Haeruddin, M. I. M., & Mustafa, M. Y. (2022). *How Work Discipline And Leadership Influence Employees Performance? International Journal Of Educational Administration, Management, And Leadership.*, 3(1), 17–26.
- Mulyadi, D. (2020). *The Influence Of The Role Of Leadership And Compensation On Employee Performance Of PT Taiho Nusantara. International Journal Of Science And Society*, 2(4), 480–491.
- Ningsiha, M. A., Wijayab, Y. K., & Muntaharic, S. (2023). *The Impact Of Transformational Leadership On Employee Satisfaction Moch. Panji Muharam The Impact Of Transformational Leadership On Employee Satisfaction. International Journal Of Applied Business Research*, 1(2), 49–56.
- ODUMERU, J. A., & OGBONNA, I. G. (2019). *Transformational Vs. Transactional Leadership Theories: Evidence In Literature. International Review Of Management And Business Research*, 2(1), 355–361.
- Oktaviana, R. B., Dewi, H. E., & Pariasa, I. I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Matahari Jaya Internasional. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis (JEPA)*, 6(1), 263–275.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect Of Motivation, Leadership, And Organizational Culture On Satisfaction And Employee Performance. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(8), 577–588.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 6(1), 113–130.
- Pratama, A. (2022). *Effect Of Work Discipline And Physical Work Environment On Employee Performance At The Management Agency Of Wisma Gading Permai Apartments North Jakarta. International Journal Of Social And Management Studies (Ijosmas)*, 3(5), 179–187.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen (Uji Validitas Dan Realibilitas Untuk Penelitian Ekonomi Syariah)* (A. Saifudin (Ed.); Cetakan Pe). Staia Press.
- Putra, I. K. A. A., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Mas Ubud. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1373-1384.
- Puyri, L., & Pasaribu, H. (2020). The Effect Of Leadership And Motivation On Employee Performance. *International Journal Of Management, Accounting And Economics*, 7(8), 435–447.
- Rahman, P. A., Arifin, Z., Firdausi, I., Safril, S., & Tanujaya, K. C. (2022). *Effect Of Work Environment And Leadership On Employee Performance Through Work Motivation During The Covid-19 Pandemic. Journal Of International Conference Proceedings*, 5(1), 242–256.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Rifa'I, M. N., Sukidjo, & Efendi, R. (2019). The Performance Of Employees Influenced By Leadership Styles And Compensation. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 6(6), 581–587.
- Rizqiyyah, S., Perizade, B., Zunaidah, & Agustina, H. (2021). The Effect Of Motivation And Work Disciplineon Performance. *International Journal Of Social Service And Research*, 3(4), 1–8.
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (M. . Dr. Ir. Try Koryati (Ed.); Cetakan I). PENERBIT KBM INDONESIA.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, M. R. S., & Mahrian, E. (2021). *Kinerja*

-
- Karyawan*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sofie, F., & Eka, F. S. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1–12.
- Sukardi, & Raharjo, M. T. (2020). *The Effect Of Work Discipline, Work Motivation, And Teamwork On Employee Performance In Bappeda Pemalang Regency*. *International Journal Of Economics And Management Studies*, 7(8), 41–44.
<https://doi.org/10.14445/23939125/Ijems-V7i8p106>
- Sukendra, I. K., & Atmaja, I. K. S. (2020). *Instrumen Penelitian* (Teddy Fiktorius (Ed.)). Mahameru Press.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Suwindia, I. G., & Wati, N. N. K. (2021). *KINERJA PEGAWAI Ditinjau Dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, Dan Kemampuan Kerjasama* (A. A. G. Agung (Ed.)). Mpu Kuturan Press.
- Sya'rani, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Aparatur Terhadap Kinerja Aparatur Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan. *KINDAI*, 14(1), 68.
- Tiniari, N. K. H. N., Trarintya, M. A. P., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver di Denpasar Timur. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(7), 1343-1353.
- Wisasa, P. N. P. A., Kepramareni, P., & Widnyana, I. W. (2022). *The Effect Of Work Discipline And Communication On Work Motivation And Performance Of Agricultural Officer Of Denpasar City, Indonesia*. *European Journal Of Business And Management Research*, 7(6), 120–126.
- Zuhaena, F., & Cahyo, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(4), 743–749