

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Aneka Grafika Malang

Ummi Khusnul Chotimah¹, Erna Resmiatini^{2,✉}

^{1,2} Universitas Islam Raden Rahmat, Indonesia

Received: January 21, 2024

Accepted: April 29, 2024

Published: April 30, 2024

DOI: <https://doi.org/10.33379/jibe.v3i1.1913>

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of leadership and work discipline on the performance of CV Aneka Graphics Malang employees. The population of this research is 158 CV Aneka Graphics Malang employees, using a sample of 62 respondents. The sampling technique uses random sampling technique. The research methods used are quantitative methods and questionnaires for collecting data directly from respondents. Data analysis techniques in this research are using validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple regression analysis and hypothesis testing (t test, F test, and coefficient of determination test). The research results show that partially leadership has no significant effect on employee performance while work discipline has a significant effect on employee performance. Meanwhile, leadership and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Work Discipline and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Aneka Grafika Malang. Populasi dari penelitian ini yaitu semua karyawan CV Aneka Grafika Malang sejumlah 158, dengan menggunakan sampel sebanyak 62 responden. Dalam teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling random sampling. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan kuesioner untuk pengambilan data secara langsung kepada responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi berganda dan uji hipotesis (uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

✉Corresponding Author: Erna Resmiatini

Affiliation Address: Jl. Raya Mojosari 2, Kepanjen –Kabupaten Malang

E-mail: erna.resmiatini@gmail.com

PENDAHULUAN

Perubahan demografi dan tuntutan tenaga kerja yang semakin meningkat, mendukung perubahan sistem pada semua bagian perusahaan. Kelancaran suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada dana yang besar, keunggulan teknologi maupun sarana prasarana yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, melainkan bergantung juga pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam setiap organisasi dan juga merupakan investasi bagi perusahaan sehingga dikenal dengan *human capital* dengan perannya yang begitu besar bagi perusahaan (Paramarta et al., 2023). Sumber daya manusia memiliki potensi untuk bisa berkembang dan secara aktif bisa meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan dan mengoptimalkan karyawannya sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Salah satu faktor yang dapat menentukan masa depan perusahaan adalah karyawannya (Kasmawati, 2017). Dalam hal ini, kinerja karyawan menjadi satu hal yang sangat penting.

Kinerja karyawan menurut Muizu et al. (2019) merupakan prestasi yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar dan ukuran yang telah ditetapkan. Perusahaan harus dapat memaksimal segala kemampuan dan keahlian teknis yang dimiliki oleh para karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal dan dapat mencapai setiap target perusahaan. Hasil penelitian Hafid (2018) kepemimpinan dan disiplin kerja terbukti menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Peran pemimpin sangatlah penting (Suwarno & Bramantyo, 2019). Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan karena perkembangan dan perubahan yang terjadi di dalam kehidupan sehari-hari tidak terlepas dari perubahan global, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni dan budaya, oleh karena itu perlu penyiapan pemimpin yang berkualitas sehingga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.

Berbagai hasil penelitian telah memungkinkan masyarakat modern memiliki berbagai acuan ilmiah yang secara teoritikal memberikan gambaran tentang betapa pentingnya kepemimpinan efektif dalam kehidupan organisasional, kenegaraan, politik, keagamaan dan sosial. Pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahnya karena dapat mendorong kinerja menjadi lebih baik. Pemimpin yang berempati dapat merasakan kebutuhan orang lain, mendengar apa yang dikatakan orang lain, serta membaca reaksi orang lain. Selain itu, pemimpin harus bisa menganalisa gaya kepemimpinan mana yang cocok untuk diterapkan agar mudah dalam mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Judge & Robbins, 2017). Seorang pemimpin yang efektif dalam kepemimpinannya mampu mengembangkan dan memberdayakan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian Isvandiari & Al Idris (2018), Lestari & Damayanti (2022), Al Bagdadi & Suryani (2021), dan Hayati et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, faktor disiplin juga sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan sebagai karyawan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Hanafi & Zulkifli (2018) disiplin kerja merupakan keadaan yang menyebabkan adanya dorongan karyawan untuk patuh terhadap norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan. Karena disiplin kerja memungkinkan karyawan untuk

bekerja dengan baik, tidak heran jika hal ini akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Susanto (2019), Tyas & Sunuharyo (2018), Parta et al. (2023), Fauzi & Alie (2022) dan Siswanto (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek di CV Aneka Grafika Malang yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *Printing and Packaging General Supplier* di kota Malang yang didirikan pada tahun 1989. Perusahaan ini memasok kemasan berbasis kertas berkualitas ekspor. Tujuan perusahaan ini adalah untuk menyediakan kemasan berkualitas terbaik kepada pelanggan dengan harga yang kompetitif. Produk dari CV Aneka Grafika antara lain yaitu label, stiker, dus dalam (*inner box/display box*), dan dus luar (*outer colorbox*) untuk makanan (lokal dan ekspor) seperti obat-obatan dan infus; kosmetik; elektronika; tisu; jam tangan mewah; peralatan rumah tangga; makanan ringan & makanan beku (jamur, ikan, udang). Perusahaan CV. Aneka Grafika memiliki standar kualitas cetak dari warna yaitu warna minimum, standar, dan maximum. Penelitian ini difokuskan pada karyawan CV Aneka Grafika Malang. Berdasarkan observasi di lapangan pada perusahaan percetakan CV Aneka Grafika Malang ternyata masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan yaitu rendahnya etos kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya karyawan yang masih belum paham tentang pekerjaannya, tidak bisa menerima masukan dari orang lain, dan kurang memahami instruksi kerja. rendahnya etos kerja yang ditunjukkan oleh karyawan tentunya berkaitan dengan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Karena kepemimpinan merupakan kegiatan yang mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, maka dari itu perlu adanya optimalisasi untuk meningkatkan kepemimpinan di CV Aneka Grafika Malang.

Selain itu kedisiplinan terhadap karyawan termasuk dalam kategori rendah atau kurang dikarenakan pada tahun 2021 terdapat karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 60 karyawan dalam waktu 1 tahun, dan pada tahun 2022 sebanyak 117 karyawan. Sedangkan untuk kategori keterlambatan di tahun 2021 sebanyak 640 kali terlambat ketika masuk jam kerja dan di tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi 823 kali terlambat dengan demikian hal ini mempengaruhi tingkat produktivitas kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya.

Dari penjelasan di atas menarik peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan hipotesis:

- H1: Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan;
- H2: Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan;
- H3: Kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu suatu investigasi sistematis mengenai fenomena, yang diukur dengan menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi (Priadana & Sunarsi, 2021).

Populasi dan sampel dalam penelitian merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan saling berkaitan satu sama lain karena keduanya dapat memberikan jawaban dari hasil penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini, populasi yang diamati

tergolong populasi besar karena jumlah karyawan di CV Aneka Grafika Malang sebanyak 158 karyawan, supaya menghasilkan data yang valid maka populasinya digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk penelitian ini yaitu menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran poulasi

e2 : standart error

$$n = 158 / (1 + 158 \times [(10\%)^2]) = 61,24$$

Berdasarkan hasil penarikan sampel dengan menggunakan rumus slovin maka penulis mengambil sampel sebanyak 62 karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *simple random sampling*. Cara demikian dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan survei dengan kuesioner. Dimana kuesioner disebarkan kepada responden untuk menjawab pertanyaan tentang variabel kuesioner yang diberikan. Setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki 5 pilihan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap maupun persepsi responden terkait variabel yang diteliti.

Adapaun serangkaian teknik analisis data dalam penelitian ini adalah data responden, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta regresi linear berganda (uji t, uji F, dan R²).

HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan data yang telah diperoleh, dapat dilihat data demografi responden yang paling dominan sebagai berikut:

Tabel 1. Data Demografi Responden

Kriteria	Deskripsi Paling Dominan	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Perempuan	35	56%
Usia	21-30	42	68%
Masa Kerja	21-30	21	34%

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, jumlah responden perempuan lebih banyak dari laki-laki yaitu sebanyak 35 karyawan dengan presentase 56%, usia yang paling banyak dari 21-30 tahun dengan jumlah 42 responden, dan masa kerja karyawan yang paling banyak adalah 21-30 tahun dengan presentase 34% dari jumlah karyawan pada CV Aneka Grafika Malang.

Hasil pengujian selanjutnya adalah validitas dan reliabilitas variabel penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0.470	0.254	Valid
	X1.2	0.528	0.254	Valid
	X1.3	0.679	0.254	Valid
	X1.4	0.392	0.254	Valid
	X1.5	0.372	0.254	Valid
	X1.6	0.660	0.254	Valid
	X1.7	0.605	0.254	Valid
	X1.8	0.429	0.254	Valid
	X1.9	0.425	0.254	Valid
	X1.10	0.331	0.254	Valid
	X1.11	0.401	0.254	Valid
	X1.12	0.633	0.254	Valid
	X1.13	0.788	0.254	Valid
	X1.14	0.626	0.254	Valid
	X1.15	0.782	0.254	Valid
	X1.16	0.739	0.254	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0.282	0.254	Valid
	X2.2	0.476	0.254	Valid
	X2.3	0.483	0.254	Valid
	X2.4	0.610	0.254	Valid
	X2.5	0.793	0.254	Valid
	X2.6	0.539	0.254	Valid
	X2.7	0.775	0.254	Valid
	X2.8	0.308	0.254	Valid
	X2.9	0.296	0.254	Valid
	X2.10	0.611	0.254	Valid
	X2.11	0.694	0.254	Valid
	X2.12	0.464	0.254	Valid
Kinerja	Y1	0.599	0.254	Valid
Karyawan	Y2	0.535	0.254	Valid
	Y3	0.611	0.254	Valid
	Y4	0.320	0.254	Valid
	Y5	0.691	0.254	Valid
	Y6	0.551	0.254	Valid
	Y7	0.431	0.254	Valid
	Y8	0.475	0.254	Valid
	Y9	0.431	0.254	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.853	Reliabel
Disiplin Kerja	0.726	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.641	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan data hasil uji validitas diketahui bahwa setiap item variabel penelitian dikatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai r hitung $>$ r tabel berdasarkan uji signifikan 0.05. Sementara berdasarkan pengujian reliabilitas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel penelitian berada di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pada penelitian reliabel.

Selanjutnya, pengujian asumsi klasik mulai dari normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.13108113
Most Extreme	Absolute	.078
Differences	Positive	.055
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, diketahui bahwa nilai Asymp sig sebesar 0.200 yang artinya lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

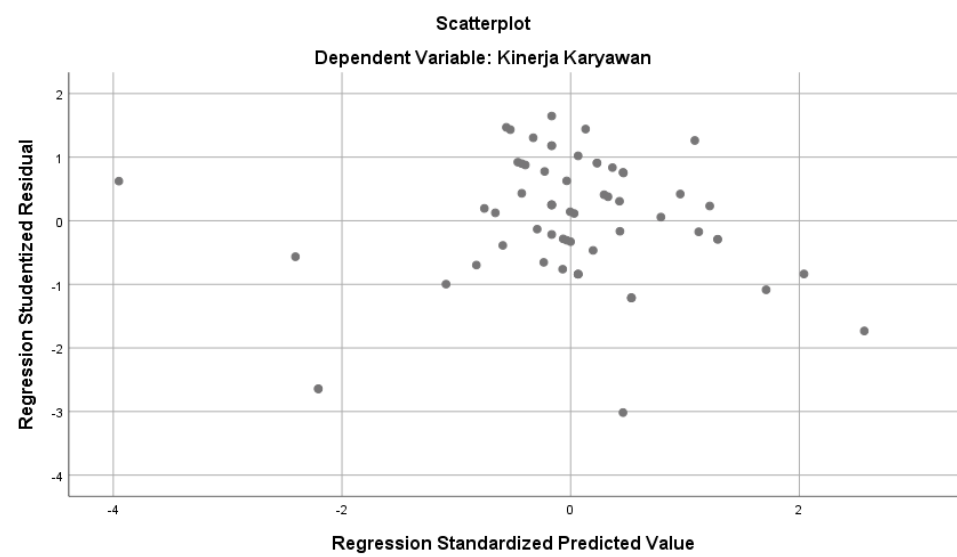
Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) lebih besar dari 0,10 yang diperoleh nilai 0,814 dan nilai VIF dari variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) sebesar 1.228 yang artinya nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independen.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardiz ed Coefficients		Standard ized Coeffie nts	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolera nce	VIF
1	(Constant)	10.840	4.308		2.516	.015		
	Kepemimpin an	.097	.057	.203	1.711	.092	.814	1.228
	Disiplin Kerja	.342	.089	.453	3.823	.000	.814	1.228

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2023



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah, 2024

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar secara acak tersebut pada bagian atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selanjutnya, dilihat dari pengujian regresi linear berganda pada table 6, maka penelitian ini memiliki persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,840 + 0,097 X1 + 0,342 X2$$

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.840	4.308		2.516	.015
Kepemimpinan	.097	.057	.203	1.711	.092
Disiplin Kerja	.342	.089	.453	3.823	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2024

Dari persamaan tersebut dijelaskan bahwa: (1) Jika variabel kepemimpinan dan disiplin kerja bernilai 0 atau tidak memiliki perubahan maka nilai kinerja karyawan adalah 10,840; (2) Jika variabel kepemimpinan naik sebanyak satu satuan maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,097; (3) jika disiplin kerja naik sebanyak satu satuan maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,342.

Untuk melihat hipotesis pada penelitian ini diterima atau ditolak, maka diperlukan uji t dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardiz	t	Sig.
	Coefficients		ed		
	B	Std. Error	Coefficient		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan uji t nilai signifikan kepemimpinan diperoleh sebesar $0,092 > 0,05$, maka **H1 ditolak** atau tidak terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sementara nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga **H2 diterima** atau terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada table 8, diperoleh nilai F hitung sebesar 14.242 dan F tabel 3.15 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ maka **H3 diterima** yang artinya secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis ketiga menggunakan uji F.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.742	2	66.871	14.242	.000 ^b
	Residual	277.032	59	4.695		
	Total	410.774	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.303	2.16690

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

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjust R Square*) yang diperoleh sebesar 0,303 atau 30,3%. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 30,3% sedangkan sisanya yaitu sebesar 69,7 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji t, nilai signifikansi sebesar 0.092 lebih besar dari 0.05. maka dapat diketahui bahwa **H1 ditolak**, yang artinya variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Aneka Grafika Malang. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sinollah dan Ubaitulloh (2021) serta Yanti dan Sinollah (2023) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Isvandiari & Al Idris (2018), Lestari & Damayanti (2022), Al Bagdadi & Suryani (2021), dan Hayati et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa disebabkan karena karyawan sudah memiliki kemampuan mumpuni untuk menghasilkan kinerja yang baik sehingga kinerja mereka tidak bergantung pada ada tidaknya peran pimpinan. Ada juga yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuan dan motivasi, dimana keduanya menjadi penting karena pada tingkatan tertentu kurangnya kemampuan tidak dapat dikompensasi dengan tingginya motivasi, pun sebaliknya kurangnya motivasi tidak dapat dikompensasi dengan tingginya kemampuan (Wijaya & Suhaji, 2012). Sehingga, dalam kasus ini dimungkinkan karyawan CV Aneka Grafika Malang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi sehingga kinerjanya tinggi meski faktor lain seperti kepemimpinan kurang berperan.

Namun, dalam rangka memastikan hal ini, diperlukan penelitian lanjutan untuk mengetahui penyebab sebenarnya.

Sedangkan untuk pengaruh yang diberikan variabel disiplin kerja, hasilnya sejalan dengan hasil penelitian Susanto (2019), Tyas & Sunuharyo (2018), Parta et al. (2023), Fauzi & Alie (2022) dan Siswanto (2019). Yaitu hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat diketahui bahwa **H2 diterima** atau variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian pada hipotesis kedua terbukti berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan bahwa karyawan CV Aneka Grafika Malang selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada serta karyawan dapat menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku dan mampu menerima sanksi apabila melakukan kesalahan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah salah satu aspek kerja yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi/perusahaan. Bagi organisasi, disiplin kerja yang diberikan karyawannya dapat memberikan jaminan ketertiban dan kelancaran tugas untuk memperoleh hasil yang optimal (Pratiwi et al., 2023). Karyawan yang disiplin atas pekerjaannya menunjukkan pemenuhan kewajiban yang tinggi atas tugas yang diembannya hingga mencapai ketertiban yang baik, sehingga tidak berlebihan jika disiplin kerja disebut sebagai salah satu syarat kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya (Sari et al., 2023; Sinollah & Amin, 2021).

Dan hasil analisis uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 14.242 dan F tabel sebesar 3.15 dengan signifikansi $0.00 < 0.05$ maka **H3 diterima** yang berarti kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Amalia & Rudiansyah (2019), Astuti (2020), dan Maniku et al. (2019) yang menerangkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui hasil ini, dapat disebutkan bahwa kinerja tinggi yang diberikan karyawan tidak dapat dihasilkan dari karyawan sendiri tapi juga dari pengaruh yang diberikan pimpinannya. Dari sini juga diketahui bahwa peran pimpinan saja tidak bisa mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka seperti yang ditunjukkan pada penolakan hipotesis pertama. Dalam kasus ini, peran pimpinan baru dapat meningkatkan kinerja karyawan jika karyawan itu sendiri memiliki disiplin kerja yang tinggi.

KESIMPULAN

Temuan penelitian ini memperlihatkan hasil yang sedikit berbeda dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya, meski dari hasil statistik diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun tidak dengan kepemimpinan. Dari hasil penelitian ini kepemimpinan ditemukan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa disebabkan karena kemampuan cakap yang dimiliki karyawan CV Aneka Grafika Malang sehingga meski tanpa pimpinan mereka, mereka tetap dapat memberikan kinerja terbaiknya. Meskipun demikian, hal ini perlu dikonfirmasi lebih lanjut melalui penelitian yang mendalam, sehingga dapat memberikan informasi yang lebih pasti mengenai perbedaan temuan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Bagdadi, A. J., & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Distribusi Sentra Jaya. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 291–301.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94–102.
- Astuti, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat Tbk Jakarta Selatan. *Jurnal Semarak*, 3(2), 102–112.
- Fauzi, U., & Alie, R. M. M. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Dilihat Dari Motivasi dan Disiplin pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. *Journal Islamic Business and Entrepreneurship*, 1(1), 57–64.
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *Derema Jurnal Manajemen*, 13(2), 286–310.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422.
- Hayati, F. A., Sularmi, L., Veritia, V., & Rahmadini, S. (2024). Pengaruh Digitalisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT Bank Capital Indonesia. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(2), 480–488.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson Education (us).
- Kasmawati, Y. (2017). Human capital dan kinerja karyawan (suatu tinjauan teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265–280.
- Lestari, S., & Damayanti, R. F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Telkom Akses Cabang Pondok Gede). *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2).
- Maniku, R., Umama, H. A., & Huddin, M. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Krakatau Bandar Samudra. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1), 1–15.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.
- Paramarta, V., Delvita, D., Yanti, R., Udayana, D., Pertiwi, A. S., & Saepudin, A. (2023). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(3), 1–13.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751–1771.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.

- Sari, N., Fauzi, A., Pebiyanti, E., Dayanti, H., Khotimmah, N., Tasia, S. I., Husniyyah, T., & Sutendi, Z. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 363–369.
- Sinollah Sinollah, & Zaenulloh Amin. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. *SKETSA BISNIS*, 8(2), 112-122. <https://doi.org/10.35891/jsb.v8i2.2556>
- Sinollah, S., & Ubaitulloh, M. (2021). Influence of Leadership Style and Compensation on Job Satisfaction: Case Study on Employment Social Security Organizing Agency in Malang Raya. *Dialektika : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 153–162. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v6i2.778>
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jims*, 7(2).
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1).
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, S. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol*, 62.
- Wijaya, A., & Suhaji. (2012). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1).
- Yanti, L. F., & Sinollah. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pengembangan Karir dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *JOURNAL ISLAMIC BUSINESS AND ENTREPRENEURSHIP*, 2(2), 21–29. <https://doi.org/10.33379/jibe.v2i2.2585>