**KAMPUS AKADEMIK PUBLISING**
**Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi**
**Vol.1, No.3 Juli 2024**
e-ISSN: 3046-7144; p-ISSN: 3046-7411, Hal 707-716
DOI: https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2229

# Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bintang Makmur Bekasi

**Rifky Ferry Siswanto**
*rifkyferry330@gmail.com*
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
**Hasanuddin**
*hasanuddin@dsn.ubharajaya.ac.id*
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
*Korespondensi penulis: rifkyferry330@gmail.com*

***Abstrak:*** *Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at CV. Bintang Makmur Bekasi.This research aims to find out how the relationship between the variables Leadership (X1) and Work Discipline (X2) influences the Employee Performance variable (Y) at CV Bintang Makmur Bekasi. Research data is data taken using a questionnaire distributed to CV Bintang Makmur Bekasi employees. The population in this study were 44 employees of CV Bintang Makmur Bekasi. Data analysis techniques Data using Descriptive Analysis, Validity Test, Reliability, Simple, Multiple Regression Analysis, Classical Assumption Test, t Test (Partial), F Test (Simultaneous), Correlation Coefficient and Determination. Data processing in research uses SPSS 29. Based on the results, simultaneous tests produce a significance value of 0.001 < 0.05, which means that leadership and work discipline influence employee performance. Furthermore, the results of the coefficient of determination show a figure of 0.885, so 88.5% of Leadership (X1) and Work Discipline (X2) influence Employee Performance (Y) at CV Bintang Makmur Bekasi, while the remaining 21.5% is influenced by intervening variables which Thus, it can be concluded that the first hypothesis (Ha1), second hypothesis (Ha2), and third hypothesis (Ha3) can be accepted.*

***Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Perfomance***

**Abstrak:** Pengaruh Kepemimpinan, Stres dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bintang Makmur Bekasi.Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada CV Bintang Makmur Bekasi. Data penelitian merupakan data yang diambil menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada karyawan CV Bintang Makmur Bekasi. Populasi dalam penelitian ini merupakan 44 karyawan CV Bintang Makmur Bekasi. Teknik Analisis data Data menggunakan Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Realibilitas, Analisis Regresi Sederhana, Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), Koefisien Korelasi dan Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian menggunakan SPSS 29. Berdasarkan hasil Berdasarkan uji simultan menghasilkan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 yang artinya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selanjtunya, hasil koefisien determinasi menunjukan angka sebesar 0,885 maka sebesar 88,5% Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV Bintang Makmur Bekasi , sedangkan sisanya sebesar 21,5% dipengaruhi oleh variabel intervening yang lain.Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (Ha1), hipotesis kedua (Ha2), an hipotesis ketiga (Ha3) dapat diterima.

***Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.***

## PENDAHULUAN

Zaman sekarang muncul berbagai macam bidang usaha, apalagi perkembangan ekonomi di indonesia pada masa sekarang ini maju dengan pesatnya. Kemajuan ini terlihat dengan adanya perkembangan atas berbagai macam produksi yang dihasilkan termasuk barang elektronik. Alat Elektronik untuk rumah tangga merupakan salah satu kebutuhan mendasar. Meningkatnya permintaan masyarakat akan barang-barang elektronik, menyebabkan bisnis elektronik saat ini banyak ditemukan di berbagai tempat. (Rayliem et al., 2022).

*Received Mei 31, 2024; Revised Juni 29, 2024;Juli 26, 2024*
* Rifky Ferry Siswanto, *rifkyferry330@gmail.com*

kepemimpinan merupakan cara seseorang untuk mempimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapainya sebuah tujuan perusahaan (Erman et al, 2022).

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Masturi et al., 2021). Permasalahn pada kinerja pada CV Bintang Makmur Bekasi merupakan kelalaian kerja yang di lakukan oleh karyawan yang menyebabkan keterlambatan pengiriman barang, berikut tabel keterlambatan :

| No | Bulan | Total Keterlambatan Pengiriman |
|---|---|---|
| 1 | January | 10 |
| 2 | Febuary | 14 |
| 3 | Maret | 12 |
| 4 | April | 5 |
| 5 | Mei | 8 |

Dari data tabel di atas bisa di lihat bahwa keterlambatan pengiriman barang masih belum stabil dari bulan ke bulan hal ini menjadi salah satu factor penelitian ini di lakukan.

Namun pada kenyataannya masih sering terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan, hal ini terjadi karena kurang tegasnya pimpinan dalam melaksanakan atau menjalankan hukum yang berlaku pada perusahaan terhadap pelanggaran tersebut, sehingga karyawan menjadi kurang disiplin.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Bintang Makmur Bekasi".**

## KAJIAN TEORI

### Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi,dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu agar dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan (Sari & Hasanuddin, 2024)

### Indikator Kepemimpinan

Ada 6 indikator Menurut (Purwanto. 2023) menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Pengambilan Keputusan
2. Kemampuan Motivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
5. Tanggung Jawab Seorang Pemimpin
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah merupakan suatu ketaatan karyawan terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi maupun instansi pemerintahan, dengan mempunyai aturan dan menciptakan rasa saling percaya antara karyawan maupun dengan pimpinan. Bahwa dalam pisikologis seseorang memiliki kesadaran pada diri untuk mentaati dan penertiban peraturan instansi pemerintahan maka akan menunjukan disiplin (Agung Ahmad Saputra et al., 2024).

### Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hafiz et al., 2020) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi.
b. Taat terhadap peraturan instansi Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
d. Taat terhadap peraturan lainnya diinstansi Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam instansi.

**Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menjadi penentu keberhasilan serta keberlangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada factor sumber daya manusia dan kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Pada dasarnya kinerja karyawan adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan (Hutabarat et al., 2024)

**Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator dari kinerja karyawan yang sangat memengaruhi organisasi adalah (Saragih, 2019).

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung Jawab

## METODE PENELITIAN

**Desain Penelitian**

Desain penelitian dalam arti sempit dimaknai sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis penelitian. Dalam arti luas rancangan penelitian meliputi proses perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam rancangan perencanaan dimulai dengan mengadakan observasi dan evaluasi terhadap penelitian yang sudah dikerjakan dan diketahui, sampai pada penetapan kerangka konsep dan hipotesis penelitian yang perlu pembuktian lebih lanjut. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada analisis data-data numerial (angka) yang diolah menggunakan metode statistik. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Sudaryana, 2022).

**Populasi Dan Sampel**

Populasi adalah orang yang menjadi subjek penelitian atau orang yang karakteristiknya hendak diuji. Pada penelitian ini, Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Bintang Makmur yang berjumlah 44 orang (Roflin 2021) Sampel merupakan bagian dari populasi. Kalimat ini memliki 2 makna, yaitu (1) semua unit populasi harus memiliki peluang untuk terambil sebagai unit sampel, dan (2) sampel dipandang sebagai populasi dalam bentuk kecil (miniatur populasi). Sampel yang diambil sebanyak 44 responden, teknik pengambilan sampel yaitu teknik non probability sampling dengan metode sampel jenuh (sensus) dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Roflin 2021).

**Uji Validitas**

Menurut (*Ghozali 2018*) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji Validitas digunakan untuk memeriksa keabsahan kuesioner.

Kriteria penguiian validitas adalah:

a. Jika r hitung > r tabel, maka kuesioner tersebut valid
b. Jika r hitung < r tabel, maka kuesioner tersebut tidak valid.

Dalam melakukan uji validitas, digunakan alat bantu software yaitu SPSS *(Statistical Package for the Social Science)* versi 29.

**Uji Realibilitas**

Metode ini digunakan untuk mengevaluasi kuesioner yang merupakan penanda dari variabel atau konstruk tertentu. Kuesioner dianggap dapat diandalkan atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliebel jika Cronbach Alpha > 0,60

**Uji Normalitas**

Dengan pengujian ini, ada dua cara untuk menentukan apakah residual berdistribusi normal atau tidak , yaitu dengan uji statistic kolmogorof kriteria jika :

a. Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.
b. Sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

**Uji Heteroskedastisitas**

Salah satu cara untuk memprediksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model adalah dengan menggunakan dispersi, yaitu regresi yang menunjukkan tiidak adanya heteroskedastisitas ketika nilai-nilai berdistribusi di atas dan di bawah atau sekitar 0, Data tidak begitu saja menumpuk atau turun, penyebaran titik-titik data tidak serta merta membentuk pola gelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebar lagi, peinyeibaran titik-titik data tidak terstruktur.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Uji multikolonieritas dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* dan nilai *Tolerance Value dan Variance Inflation Factor* (VIF) pada tabel *output coefficients*, kriteria yang menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghozali (2018).

**Uji f**

kaidah pengambilan keputusan dalam uji F adalah :

a. Ho : tidak memenuhi kelayakan
b. Ha : memenuhi kelayakan Kriteria :
c. Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima
d. Jika F dihitung < F tabel, maka Ho diterima dan Ha diitolak

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Lokasi Penelitian**

Waktu penelitian dilakukan pada bulan oktober sampai desember 2023perumahan graha blok ig No. 63, RT.6/RW.11, satriajaya Kec, Tambun Utara, Bekasi, Jawa Barat. 17510, Indonesia.

**Uji Validitas**

| Variabel | Pernyataan | R Hitung | R tabel | keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Kepemimpinan (X1) | P1 | 0,691 | 0,2973 | VALID |
| | P2 | 0,682 | 0,2974 | VALID |
| | P3 | 0,298 | 0,2975 | VALID |
| | P4 | 0,472 | 0,2976 | VALID |
| | P5 | 0,390 | 0,2977 | VALID |
| | P6 | 0,484 | 0,2978 | VALID |
| | P7 | 0,600 | 0,2979 | VALID |
| | P8 | 0,691 | 0,2980 | VALID |
| | P9 | 0,623 | 0,2981 | VALID |
| | P10 | 0,633 | 0,2982 | VALID |
| Disiplin Kerja (X2) | P1 | 0,647 | 0,2983 | VALID |
| | P2 | 0,812 | 0,2984 | VALID |
| | P3 | 0,811 | 0,2985 | VALID |
| | P4 | 0,669 | 0,2986 | VALID |
| | P5 | 0,753 | 0,2987 | VALID |
| | P6 | 0,722 | 0,2988 | VALID |
| | P7 | 0,657 | 0,2989 | VALID |
| | P8 | 0,426 | 0,2990 | VALID |
| | P9 | 0,744 | 0,2991 | VALID |
| | P10 | 0,757 | 0,2992 | VALID |
| Kinerja Karyawan (Y) | P1 | 0,577 | 0,2993 | VALID |
| | P2 | 0,656 | 0,2994 | VALID |
| | P3 | 0,761 | 0,2995 | VALID |
| | P4 | 0,796 | 0,2996 | VALID |
| | P5 | 0,644 | 0,2997 | VALID |
| | P6 | 0,682 | 0,2998 | VALID |
| | P7 | 0,715 | 0,2999 | VALID |
| | P8 | 0,685 | 0,3000 | VALID |
| | P9 | 0,417 | 0,3001 | VALID |
| | P10 | 0,388 | 0,3002 | VALID |

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa r hitung pada tiap lingkungan kerja, stress kerja, kinerja karyawan lebih besar dari nilai r tabel dengan signifikansi 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang diuji terdapat 30 butir dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam mengukur masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Uji Reliabilitas**

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Kriteria | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Kepemimpinan | 0,751 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja | 0,883 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Karyawan | 0,863 | 0,60 | Reliabel |

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa hasil uji realibilitas dengan nilai koefisien realibel yang telah ditentukan >0,60. Dari masing-masing variabel menunjukkan *Crocbach Alpha* melebihi 0,60 atas. Dengan demikian dapat disimpulkan pernyataan dalam kuesioner ini dinyatakan realibel untuk mengukur masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|---|---|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 44 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.58847267 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .108 |
| | Positive | .108 |
| | Negative | -.094 |
| Test Statistic | | .108 |
| Asymp. Sig. (2-tailed)[c] | | .200[d] |

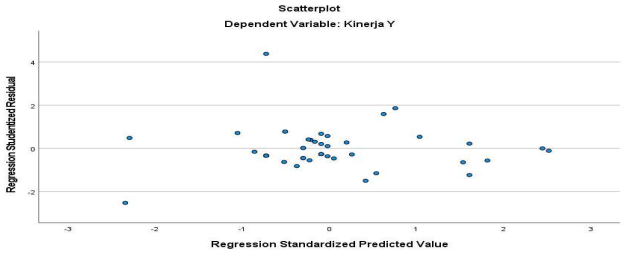
Berdasarkan data di atas dengan menggunakan metode uji Kolmogrov- Smirnov didapat hasil Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

| **Coefficients[a]** | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.731 | 2.084 | | 1.310 | .198 | | |
| | X1 | .878 | .115 | .706 | 7.616 | .000 | .512 | 1.953 |
| | X2 | .265 | .096 | .256 | 2.757 | .009 | .512 | 1.953 |

Berdasarkan hasil tabel Kepemimpinan memiliki nilai 0,512 *tolerance*, dan disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* 0,512. Yang berarti nilai *tolerance* tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF dari Kepemimpinan memiliki nilai VIF 1.953, dan disiplin kerja memiliki nilai VIF 1.953. Yang berarti nilai VIF tersebut kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), dan Disiplin Kerja (X2) tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan pada gambar diatas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

| **Coefficients[a]** | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.731 | 2.084 | | 1.310 | .198 | | |
| | Gaya kepemimpinan X1 | .877 | .115 | .706 | 7.616 | .001 | .512 | 1.953 |
| | Disiplin Kerja X2 | .265 | .096 | .256 | 2.757 | .009 | .512 | 1.953 |

Dari hasil analisis regresi linear berganda di atas, didapat nilai koefisien untuk variabel bebas X1 sebesar 0,877 dan Variabel Bebas X2 0,265 dan konstanta didapat hasil sebesar 2.731 Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

1. Konstanta = 2.731
   Memiliki arti bahwa, jika variabel Kepemimpinan, dan Disiplin kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan akan berada pada angka 2.731
2. Koefisien Kepemimpinan (X1)
   Memiliki arti bahwa jika pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan peduli kepada karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,877 atau 87,7%.
3. Koefisien Disiplin Kerja (X2)
   Memiliki arti bahwa jika pimpinan memberikan motivasi kerja lebih sering kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,265 atau 26,5%.

**Uji t**

| **Coefficients[a]** | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.731 | 2.084 | | 1.310 | .198 | | |
| | Gaya kepemimpinan X1 | .877 | .115 | .706 | 7.161 | .001 | .512 | 1.953 |
| | Disiplin Kerja X2 | .265 | .096 | .258 | 2.757 | .009 | .512 | 1.953 |

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
   Dari data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai t-hitung 7.161 > t-tabel 1.682 dan nilai sig. 0,001 < 0,05 artinya (a) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. maka Ho ditolak atau Ha diteriman yang berarti bahwa secara parsial kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
   Dari data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai t-hitung 2.757 > t-tabel 1.682 dan nilai sig. 0,009 < 0,05 artinya (a) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. maka Ho ditolak atau Ha diteriman yang berarti bahwa secara parsial kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

**Uji F**

| **ANOVA[a]** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 340.080 | 2 | 170.040 | 72.608 | .000[b] |
| | Residual | 93.676 | 40 | 2.342 | | |
| | Total | 433.756 | 42 | | | |

Maka dari rumus tersebut didapat (2 ; 44-2) = (2 ; 42). Sehingga nilai f-tabel pada penelitian ini adalah 3,22. Setelah melakukan perhitungan di atas, didapatkanlah nilai f-tabel sebesar 3,22. Jadi, dari data di atas diperoleh nilai f-hitung sebesar 72.608 > 3,22 dengan nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa Ha(3) diterima yang artinya kedua variabel bebas tersebut positif terhadap variabel Kinerja karyawan CV Bintang Makmur Bekasi

**Koefisien Determinasi**

| **Model Summary** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .885[a] | .784 | .773 | 1.530 |

Hasil dari perhitungan di atas di dapet nilai R Square sebesar 0,885 atau 88.5%. Yang berarti 88.5% variabel Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabelbebas yaitu Kepemimpinan, dan Disiplin kerja Sedangkan sisanya sebesar 11.5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji dari uji t diperoleh nilai t-hitung 7.161 > t-tabel 1.68288 dan memiliki nilai sig 0,001 < 0,05. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan t-hitung (7.161) > t-tabel(1.68288) dan nilai sig 0,001 < 0,05. Sehingga hipotesis pertama dapat diterima yang artinya secara parsial variabel kepemimpinan tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Bintang Makmur Bekasi.

**2. Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji dari uji t diperoleh nilai t-hitung 2.757 dan nilai t-tabel 1.68288 dan nilai sig 0,009 < 0,05. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan t-hitung (2.757) > t-tabel (1.68288). Sehingga hipotesis kedua dapat diterima yang artinya secara parsial variabel Disiplin Kerja tersebut positif terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada Cv Bintang Makmur Bekasi.

**3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji dari uji F diperoleh nilai f-hitung 72.608 dan nilai f tabel 3,22. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan f-hitung (72.608) > f-tabel (3,22). Sehingga hipotesis Kedua dapat diterima yang artinya kedua variabel bebas tersebut positif terhadap variabel Kinerja karyawan CV Bintang Makmur Bekasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

a. Variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Bintang Makmur Bekasi.
b. Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Bintang Makmur Bekasi.
c. Variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Bintang Makmur Bekasi.

### Saran

1. Bagi Peneliti
   Dari penelitian ini, diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan danpenerapannya ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kerja Karyawan.
2. Bagi perusahaan
   a. Untuk Kepemimpinan pemimpin bekerja menumbuhkan rasa kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku dan mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap karyawannya.
   b. Untuk Disiplin kerja, sebaiknya CV Bintang Makmur Bekasi harus lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan kepada seluruh karyawan, baik pemimpin maupun karyawan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik restoran selalu menaati peraturan yang diterapkan. maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
3. Bagi Peneliti *Selanjutnya*
   Untuk penelitian selanjutnya, penting untuk memasukkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ini akan memungkinkan lebih banyak informasi dikumpulkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

Agung Ahmad Saputra, Tungga Buana Irfana, & Tungga Buana Diana. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Badan Penghubung Pemerintahan Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta. *Journal of Management and Creative Business*, *2*(2), 144–160. https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2304

Erman, N., & Fahroby, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen …*, 1–90. https://jurnal.institute-

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafiz, M. R., Hastari, S., & Rizqi, A. I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan. *Jurnal EMA*, *4*(2), 81–93. https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.41

Hutabarat, E., Handayani, Yunita, T., & Hasanuddin, H. (2024). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardisal Jasa Utama. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *2*(2), 196–209.

Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *1*(10), 1–208.

Purwanto, E., Muhtadin, I., & Amalia, L. N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *11*(1). https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i1.1673

Rayliem, R., Yuliana, & Arwin. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pada PT. Mekada Abadi Medan. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, *1*(2), 204–209. https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i2.514

Saragih, E. N. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. "Skatindo Sarana Acara" Yogyakarta*.

Sari, R. P., & Hasanuddin. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Tinta Emas Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *2*(2), 312–324.

Sudaryana, B. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In B. Sudaryana (Ed.), *desain penelitian*.