

# Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda

Mariana Farida<sup>1</sup>, Robin Jonathan<sup>2</sup>, Danna Solihin<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda  
Email : [marianafarida@gmail.com](mailto:marianafarida@gmail.com)

---

**Keywords :**

*Leadership, Work Discipline and Employee Performance*

**ABSTRACT**

*Human resources play a very dominant role in company activities, every company is required to be able to compete in order to maintain the business it manages. One strategy is to pay attention to leadership, work discipline and employee performance. Leadership is defined as the ability to govern and influence other people, work discipline, namely the nature to comply with applicable regulations, and employee performance, namely the work results achieved by employees.*

*This study aims to determine and analyze the influence of leadership and work discipline on the performance of employees of PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda. The basic theory used in this study includes leadership and work discipline on employee performance.*

*This research was conducted on employees of PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda, the population in this study were all employees working at PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda. So in this study there were 80 employees, where the total population is the same as the number of samples. Collecting data using a questionnaire. The data obtained were analyzed using a statistical formula, namely by using multiple regression analysis with the SPSS version 23 program.*

*The research results show that: 1). Leadership has a positive and significant effect on employee performance. 2). Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. 3). Leadership and work discipline have a positive and significant impact on employee performance at PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda.*

---

## PENDAHULUAN

PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam sektor properti khususnya perusahaan pembuat Kasur pegas/*springbed* dengan merek Bigland. Bigland memiliki banyak pabrik di Indonesia, pabrik yang berada di Samarinda ini adalah yang terbesar di pulau Kalimantan tepatnya berlokasi JL. Sultan Sulaiman, Sambutan. Perusahaan ini berdiri tahun 1998 yang dipimpin oleh Bapak Hanafiah. Produktivitas sumber daya manusia diperusahaan ini sangat diperlukan karena kebutuhan masyarakat akan *springbed* terus meningkat dari tahun ke tahun dan perusahaan ini sudah mempunyai *reseller* tidak hanya di Kalimantan Timur saja tetapi sudah sampai Kalimantan Utara. Jadi sangat dibutuhkan kinerja karyawan yang produktivitasnya tinggi, untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik maka harus memperhatikan sumber daya manusia yang ada yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja diperusahaan tersebut, tujuannya untuk

mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Menurut Handoko (2015:3) manajemen sumber daya manusia meliputi “penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagaimana pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan hal penting yang dapat dijadikan strategi dalam memenangkan persaingan, terutama dalam persaingan bisnis. Menurut Sutrisno (2014:213) “kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

Menurut Kartono (2014:159), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan analisis dan mengambil keputusan  
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi  
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan komunikasi dan mendengarkan  
Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan  
Seorang pemimpin harus bisa untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
5. Tanggung jawab  
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan mengendalikan emosional  
Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin dapat diartikan sebagai Latihan atau Pendidikan kesopanan dan kerohanian serta perkembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap terhadap pekerjaan. Menurut Sinambela (2016:335) “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara regular, tekun secara kontinyu dan bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku atau tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan”.

Menurut Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran, merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja yang selalu mematuhi prosedur yang berlaku dikantor.
3. Ketaatan pada standar kerja, merupakan seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai, merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien
5. Etika bekerja, merupakan bentuk dari Tindakan *indisipliner* dan disiplin kerja pegawai.

Kinerja karyawan merupakan sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai organisasi. Menurut Hamali (2016:98) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Menurut Mangkunegara (2017:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan dirasakan oleh PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam sektor properti khususnya perusahaan pembuat Kasur pegas/*springbed* dengan merek Bigland. Pemimpin PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda mempunyai gaya kepemimpinan yang masuk dalam gaya kepemimpinan otoriter yang mana pemimpin sebagai penguasa tunggal untuk mengambil keputusan, memerintah dan membuat peraturan di perusahaan tersebut. Kepemimpinan otoriter dapat membuat kedisiplinan di PT. Kharisma Rancangadi Pratama sangat berpengaruh menjadi tertib atau disiplin tetapi seiring berjalannya waktu karyawan yang awalnya berjumlah 130 menurun menjadi 80 karyawan. Penurunan karyawan itu disebabkan karena terlalu ketatnya peraturan yang berlaku di perusahaan dan karyawan merasa terkekang atau kurang nyaman saat bekerja akhirnya membuat menurunnya jumlah karyawan, kurangnya disiplin seperti masih adanya karyawan yang tidak tepat waktu saat masuk jam kerja, dan kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan membuat produktivitas kinerja karyawan menurun.

## METODE

### 1. Definisi Operasional

Variabel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Penjelasan khusus mengenai variabel-variabel ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin pada PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda mempengaruhi perilaku bawahannya untuk mendorong karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Adapun indikator-indikator kepemimpinan pada PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda antara lain:

- a. Kemampuan mengambil keputusan
- b. Kemampuan memotivasi
- c. Kemampuan komunikasi
- d. Kemampuan mengendalikan emosional

#### 2. Disiplin kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda untuk bersedia menaati atau mengikuti semua peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan dengan maksud agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal. Adapun indikator-indikator disiplin kerja pada PT. Kharisma Rancangadi Pratama, yaitu:

- a. Tingkat kehadiran
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai
- d. Etika bekerja

#### 3. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi karyawan PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan yang baik dan terus meningkat pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan diinginkannya. Berikut adalah beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan pada PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda, yaitu:

- a. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar
- b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target
- c. Kemampuan dalam pelaksanaan tugas dengan akurat
- d. Tanggung jawab dalam pekerjaan

### 2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua cara yaitu, penelitian lapangan (*field research*) menggunakan kuesioner dan Penelitian kepustakaan (*library research*) Pengumpulan data dan informasi berupa gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner pada PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda.

### 3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 80 orang karyawan yang merupakan karyawan di PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda.

Penelitian ini jumlah populasi atau sampel kurang dari 100 maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi dalam penelitian ini berjumlah 80 / seluruh karyawan, dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

#### 4. Alat Analisis

##### a. Uji Instrumen Penelitian

###### 1. Uji validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner), jika setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid. Uji validitas untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik (Sugiyono, 2016:75).

###### 2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Instrument yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60 (Sugiyono, 2016:75)

##### b. Uji Asumsi Klasik

###### 1. Uji normalitas

Menurut Ghazali (2018:145) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, Data dapat dikatakan berdistribusi normal berdasarkan model normalitas, jika signifikan  $>$  0,05.

###### 2. Uji linearitas

Menurut Ghazali (2018:167) uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Metode pengambilan keputusan untuk uji linearitas yaitu dapat dinyatakan mengalami syarat linearitas apabila *sig linearity*  $<$  0,05, dan nilai *deviation from linearity sig*  $>$  0,05 maka model benar linear.

###### 3. Uji multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:107) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dilihat pada nilai tolerance serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika toleransi  $>$  0,10 dan VIF  $<$  10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

###### 4. Uji autokorelasi

Menurut Ghazali (2018:121) menyatakan bahwa uji autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena gangguan (*residual*) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi, dengan menggunakan uji statistik *Durbin-Watson* (DW) dapat diketahui bahwa model bebas dari autokorelasi jika besar nilai D diantara besar nilai DU dan 4-DU.

###### 5. Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:137) uji heteroskedastisitas adalah uji asumsi klasik yang bertujuan menguji perbedaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengamatan yang tetap disebut homoskedastisitas dan model regresi yang baik adalah ketika suatu pengamatan terjadi homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas, dengan menggunakan uji statistik *uji Glejser* dimana *sig*  $>$  0,05 dapat diketahui bahwa model bebas dari heteroskedastisitas.

##### c. Analisis Linear Berganda

Menurut Ghazali (2018:95), analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Rumus metode regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 =Kepemimpinan
- X2 =Kedisiplinan Kerja
- a =Konstanta
- b =Koefisien Berganda
- e =Standar Eror

**d. Uji t**

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat atau disebut dengan analisis regresi sederhana yaitu hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Uji t ini untuk menguji koefisien garisnya dapat dilihat nilai t hitung dan nilai signikansinya pada alfa 0.05 (5%). Jika nilai sig ≤ 0,05 maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat,

**e. Uji f**

Menurut Ghozali (2018:98), uji F bertujuan untuk menguji apakah semua variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel terikat.

**f. Pengujian Hipotesis**

Berikut pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis secara parsial diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$
2. Hipotesis secara simultan diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis**

Penelitian ini terdapat 80 kuesioner yang diberikan kepada responden. Data hasil kuesioner tersebut kemudian dianalisis secara statistik dengan menggunakan program SPSS versi 23 untuk dilakukan perhitungan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, dan uji hipotesis.

**1. Regresi Linear Berganda**

**Tabel 1: Hasil Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.192	.388		-.493	.623
	X1	.403	.120	.347	3.347	.001
	X2	.613	.128	.495	4.784	.000

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: data diolah peneliti, 2023)

$$Y = -0,192 + 0,403X_1 + 0,613X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta menunjukkan hasil -0,192 yang memiliki arti jika tidak terjadi perubahan variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) nilainya adalah 0 (nol), jika kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- 2) Koefisien kepemimpinan (X1) memiliki koefisien kearah positif sebesar 0,403 sehingga jika semakin bagus dan tepatnya kepemimpinan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda.
- 3) Koefisien disiplin kerja (X2) memiliki koefisien kearah positif sebesar 0,613 sehingga jika semakin tingginya disiplin kerja maka semakin meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda.

## 2. Uji t (Parsial)

**Tabel 2: Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.192	.388		-.493	.623
	X1	.403	.120	.347	3.347	.001
	X2	.613	.128	.495	4.784	.000

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: data diolah peneliti, 2023)

Variabel kepemimpinan (X1) berdasarkan tabel 2 uji T Parsial menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,347 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  sebesar 1,99167 dan taraf signifikansi 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  yang berarti variabel kepemimpinan yang ditampilkan kepada karyawan memiliki pengaruh positif. Sehingga variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan (parsial) terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda.

Variabel disiplin kerja (X2) berdasarkan tabel 2 uji T parsial variabel disiplin kerja (X2)  $t_{hitung}$  4,784 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  sebesar 1,99167 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  yang memiliki pengaruh positif. Sehingga berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan (parsial) terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda.

## 3. Uji f (Simultan)

**Tabel 3: Hasil Uji f**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.266	2	7.633	62.056	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9.471	77	.123		
	Total	24.737	79			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

(Sumber: data diolah peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 3 memperoleh perhitungan Uji F (Simultan) nilai  $f_{hitung}$  62,056 lebih besar dari  $f_{tabel}$  3,12 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda.

## **Pembahasan**

### **1. Variabel kepemimpinan X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda.**

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan **Hipotesis diterima** dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda.

Kepemimpinan pada PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda masuk dalam gaya kepemimpinan otoriter yang mana pemimpin sebagai penguasa tunggal untuk mengambil keputusan, memerintah dan membuat peraturan dan secara umum gaya kepemimpinan otoriter sudah termasuk baik, hal ini dapat dilihat dari pimpinan yang mampu mengambil keputusan yang strategis, mampu memberikan motivasi untuk menaikkan semangat para karyawan, pemimpin mampu memberikan instruksi kerja menggunakan bahasa yang mudah dipahami, mampu mendorong karyawan untuk selalu menaati peraturan, dan pemimpin mampu bertanggung jawab kepada karyawannya. Hal ini berarti bahwa semakin baik dan tepatnya kepemimpinan maka kinerja karyawan PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda semakin meningkat.

### **2. Variabel disiplin kerja X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda.**

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan **Hipotesis diterima** dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda.

Disiplin kerja pada PT. Kharisma Rancangadi Pratama berpengaruh pada kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dinilai di perusahaan ini seperti bersikap sopan dengan karyawan lain maupun atasan, bekerja selalu teliti, bekerja sesuai dengan standar kerja, peraturan yang ditaati karyawan, dan tepat waktu saat masuk jam kerja, sehingga setiap orang yang bekerja di PT. Kharisma Rancangadi Pratama harus mempunyai sikap disiplin dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai sikap disiplin dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai. Artinya disiplin kerja diterapkan lebih ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan PT. Kharisma Rancangadi Pratama akan ikut meningkat.

### **3. Variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda.**

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan **Hipotesis diterima** dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan menjadi peran penting pada PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Artinya semakin bagus dan teapatnya kepemimpinan maka semakin meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda.
2. Disiplin kerja menjadi peran penting pada PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Artinya semakin tingginya disiplin kerja maka semakin meningkatkannya kinerja karyawan pada PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja sama-sama memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda. Artinya apabila kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat meningkat kinerja karyawan juga akan meningkat.

### Saran

Sehubung dengan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan dari hasil analisa penelitian diatas kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Artinya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki nilai lebih harus tetap dipertahankan serta ditingkatkan lagi. Bagi karyawan PT. Kharisma Rancangadi Pratama Bigland Samarinda diharapkan untuk selalu memperhatikan hasil kerjanya dan menaati peraturan yang ada dan bagi pemimpin diharapkan sering menetapkan serangkaian tujuan dan mengajak karyawan untuk berpartisipasi mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang lebih mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan sehingga hasil yang diperoleh lebih maksimal.

## REFERENCES

- Alfiah, Dinda. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada Pt X)*. (skripsi). Universitas Pertamina.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS(Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Handoko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Malayu, S.P Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan, Poltak. 2016. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran Dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.

