



ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PUTRASEAN RUBBER INDUSTRI SURABAYA

Nur Cahyadi*¹, Heru Baskoro²,

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Gresik

e-mail: *nurcahyadi@umg.ac.id, herbas.gresik@umg.ac.id,

Abstrak

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putrasean Rubber Industri. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, dengan menggunakan teknik analisis *Partial Least Square*. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Putrasean Rubber Industri sebanyak 77 orang, dengan teknik penentuan sampel adalah sampling jenuh sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 77 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) mampu meningkatkan kinerja (Y), begitu juga dengan variabel disiplin kerja (X_2) didapatkan hasil mampu meningkatkan kinerja (Y) Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang menyatakan bahwa nilai *T-Statistic* kedua variabel bebas memiliki nilai lebih besar dari 1.96 yaitu sebesar 3.651 untuk variabel kepemimpinan dan 2.239 untuk nilai *T-Statistic* variabel disiplin kerja (X_2). Karena nilai *T-Statistic* kedua variabel tersebut lebih besar dari 1.96 maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putrasean Rubber Industri.

Kata kunci— Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

*An organization is formed to achieve a certain goal. Organizational goals can be in the form of improving customer service, meeting market demands, increasing product or service quality, increasing competitiveness, and increasing organizational performance. The purpose of this study was to analyze the effect of leadership and work discipline on the performance of employees of PT. Putrasean Rubber Industri. The research method used is a quantitative research method, using Partial Least Square analysis techniques. The population in this study were employees of PT. Putrasean Rubber Industri as many as 77 people, with the technique of determining the sample is saturated sampling so as to get a total sample of 77 people. The results of this study indicate that partially the leadership variable (X_1) can improve performance (Y), as well as the work discipline variable (X_2) the results are able to improve the performance (Y) of Employees. This can be seen from the results of data processing which states that the *T-Statistic* value of the two independent variables has a value greater than 1.96 which is 3,651 for the leadership variable and 2,239 for the *T-Statistic* value of the work discipline variable. Because the *T-Statistic* value of the two variables is greater than 1.96, it can be stated that the leadership and work discipline variables have an influence on the performance of the employees of PT. Putrasean Rubber Industri.*

Keywords— Leadership, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatnya kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. (Wibowo, 2016: 12). Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Salah satu tugas seorang pemimpin di organisasi adalah memberikan peningkatan pada manajemen kinerja organisasi yang bersangkutan. Pada saat suatu organisasi mengalami kemunduran maka banyak analisis yang menyimpulkan bahwa pengelolaan manajemen kinerja organisasi tersebut rendah. Sehingga untuk mengembalikan dan membangun kinerja organisasi tersebut kembali ke posisi yang seharusnya maka diperlukan pemimpin yang memiliki kecakapan tinggi. (Fahmi, 2016: 225)

PT. Putrasean Rubber Industri Surabaya merupakan perusahaan yang memproduksi barang berupa gelang karet. Dari hasil pengamatan terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja, belum lagi masih ditambah dengan karyawan terlambat bekerja. Ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika karyawan tidak hadir dan terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan, hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan juga disebabkan karena kompensasi yang diberikan tidak sesuai yang diharapkan oleh karyawan. Disinilah peran pimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan ketegasan dan memberikan motivasi tinggi dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan ini adalah kepemimpinan, kepemimpinan yang harus dikembangkan oleh semua pemimpin dengan sepenuh hati adalah kemampuan untuk memimpin organisasi secara efektif dengan memperhatikan atau meningkatkan cara kerja karyawan agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya supaya dapat secara sadar dan tanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Selain dari faktor kepemimpinan yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja adalah disiplin kerjakaryawan. Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurunkan semangat dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerjaan yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2014:15). Pimpinan dalam konsep manajemen konflik memiliki pengaruh besar dalam mempengaruhi timbulnya konflik atau bahkan lebih jauh menyelesaikan konflik. Karena itu ada hubungan kuat dari seorang pimpinan dalam usaha mempengaruhi menyelesaikan konflik, yaitu membawa konflik dari arah negatif ke arah positif. Namun jika konsep pimpinan itu adalah salah maka bisa menimbulkan dampak sebaliknya yaitu mampu membuat konflik itu sendiri menjadi lebih besar dan berbahaya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus paham bagaimana mengelola konflik, yaitu mengubah konflik menjadi motivasi yang mampu mempengaruhi peningkatan produktivitas perusahaan.

Pemimpin di suatu organisasi memiliki peran kuat dalam membangun dan menumbuhkan motivasi di kalangan karyawan. Pemberian semangat motivasi setiap individu berbeda-beda, dan semua itu bisa disesuaikan dengan keadaan dan kondisi dimana individu yang bersangkutan berada. Seorang pemimpin yang bijaksana tidak akan melakukan pemaksaan konsep motivasi kepada karyawannya di luar batas kemampuan para karyawan yang bersangkutan. Karena dasar dari pemahaman motivasi adalah menghargai proses tercapainya tujuan-tujuan yang diharapkan. Pemimpin menyadari dengan memiliki karyawan yang berkualitas serta bermotivasi tinggi dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja adalah sebuah aset yang bernilai tinggi.

Menurut Yuki (2010) dalam buku (Wirawan, 2014:2) menjelaskan: *Leadership is the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared*

objective. “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.”

Singodimedjo (2002) dalam bukunya Eddy Sutrisno (2012), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Colquitt, LePine, dan Wesson (2011:35) dalam buku Wibowo (2016:2) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi, pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pengolahan data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan aplikasi. Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dimana variabel tersebut adalah variabel bebas, sedangkan variabel kinerja (Y) sebagai variabel terikatnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Putrasean Rubber Industri sebanyak 77 orang. Teknik penentuan sampel ini adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:156). Sedangkan sampel penelitiannya adalah 77 orang yaitu semua populasi yang ada dan selanjutnya disebut sebagai responden (tidak termasuk direktur). Teknik penentuan sampel ini adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:156). Sehingga, sampel penelitiannya adalah 77 orang yaitu semua populasi yang ada dan selanjutnya disebut sebagai responden (tidak termasuk direktur).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) dan studi dokumen. Untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti maka dilakukanlah uji validitas. Indikator validitas dapat dilihat dari nilai *factor loading*, bila nilai *factor loading* suatu indikator lebih dari 0.5 (> 0.5) atau nilai t statistic lebih dari 1.96 (pada derajat bebas besar 499;500-1, maka statistik mendekati Z, yaitu pada α 0.05 nilai

kritisnya 1.96); maka dapat dikatakan valid. Sebaliknya, bila nilai *loading factor* kurang dari 0.5 (< 0.5) atau memiliki nilai *t statistic* kurang dari 1.96; maka dapat dikatakan tidak valid dan dikeluarkan dari model. Menghilangkan satu indikator, tidak akan merubah makna dan arti variabel yang diukur. *Discriminant validity* yang pertama, dapat dievaluasi bilamana nilai *cross loading* setiap indikator dari variabel bersangkutan lebih besar dibandingkan dengan *cross loading* variabel lain, maka indikator tersebut dikatakan valid. Kedua, jika *square of average variance extracted* (AVE), setiap variabel laten lebih besar dari korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya maka instrumen variabel dikatakan valid diskriminan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini langkah pertama yang dilakukan adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas. Evaluasi model pengukuran adalah evaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya. Evaluasi awal model pengukuran bersifat reflektif melalui 2 tahap, yaitu evaluasi terhadap *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dapat dievaluasi dalam 3 tahap yaitu indikator validitas, reliabilitas konstruk, dan nilai *average variance extracted* (AVE). indikator validitas dapat dilihat dari nilai *factor loading*, bila nilai *factor loading* suatu indikator lebih dari 0.5 (> 0.5) atau nilai *t statistic* lebih dari 1.96 (pada derajat bebas besar 499;500-1, maka statistik mendekati Z, yaitu pada α 0.05 nilai kritisnya 1.96); maka dapat dikatakan valid. Sebaliknya, bila nilai *loading factor* kurang dari 0.5 (< 0.5) atau memiliki nilai *t statistic* kurang dari 1.96; maka dapat dikatakan tidak valid dan dikeluarkan dari model. Menghilangkan satu indikator, tidak akan merubah makna dan arti variabel yang diukur, ini merupakan salah satu ciri-ciri dari model indikator reflektif. *Discriminant validity* yang pertama, dapat dievaluasi bilamana nilai *cross loading* setiap indikator dari variabel bersangkutan lebih besar dibandingkan dengan *cross loading* variabel lain, maka indikator tersebut dikatakan valid. Kedua, jika *square of average variance extracted* (AVE), setiap variabel laten lebih besar dari korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya maka instrumen variabel dikatakan valid diskriminan.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Kriteria uji validitas dan reliabilitas instrument pada studi penelitian ini seperti pada uraian berikut :

1. *Covergent Validity*. Setiap indikator dikatakan valid jika besar *loading factor* lebih besar dari 0.5 dan *T-statistic* lebih dari 1.96 (pada derajat bebas besar 499;500-1, maka statistik mendekati Z, yaitu pada α 0.05 nilai kritisnya 1.96); maka dapat dikatakan valid. Sebaliknya, bila nilai *loading factor* kurang dari 0.5 (< 0.5) atau memiliki nilai *t statistic* kurang dari 1.96; maka dapat dikatakan tidak valid dan dikeluarkan dari model

Tabel 1 *Output Outer Loading*

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1.1 <- KEPEMIMPINAN (X1)	0,864059	0,859142	0,033148	0,033148	26,066907
X1.2 <- KEPEMIMPINAN (X1)	0,909492	0,909066	0,016304	0,016304	55,784322
X1.3 <- KEPEMIMPINAN (X1)	0,886394	0,883610	0,027085	0,027085	32,726949
X1.4 <- KEPEMIMPINAN (X1)	0,719873	0,716594	0,069860	0,069860	10,304556
X1.5 <- KEPEMIMPINAN (X1)	0,707657	0,711120	0,072236	0,072236	9,796460
X2.1 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,925341	0,923527	0,044437	0,044437	20,823799
X2.2 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,947258	0,943807	0,032992	0,032992	28,712157
X2.3 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,864941	0,862821	0,066252	0,066252	13,055393
X2.4 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,751400	0,756683	0,041200	0,041200	18,237749
X2.5 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,912346	0,911135	0,024907	0,024907	36,629677
X2.6 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,972611	0,968682	0,037601	0,037601	25,866350
X2.7 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,897455	0,896073	0,029732	0,029732	30,184660
X2.8 <- DISIPLIN KERJA (X2)	0,740521	0,740993	0,079528	0,079528	9,311443
Y 1 <- KINERJA (Y)	0,833926	0,828041	0,042196	0,042196	19,763138

Y 2 <- KINERJA (Y)	0,726108	0,727851	0,069166	0,069166	10,498000
Y 3 <- KINERJA (Y)	0,693877	0,698879	0,063931	0,063931	10,853499
Y 4 <- KINERJA (Y)	0,868376	0,869622	0,028705	0,028705	30,251776

Berdasarkan table 1 *output outer loading* di atas, menunjukkan hasil bahwa nilai *T-statistic* sudah di atas 1.96 dan tidak ada *outer loading* yang nilainya di bawah 0.5 (*factor loading (O)*). sehingga instrumen penelitian untuk semua variable bersifat valid konvergen.

2. *Discriminant validity*. pertama, bilamana nilai *cross loading* setiap indikator dari variabel bersangkutan lebih besar dibandingkan dengan *cross loading* variabel lain, maka indikator tersebut dikatakan valid.

Tabel 2 *Output Cross Loading*

INDIKATOR	DISIPLIN KERJA (X2)	KEPEMIMPINAN (X1)	KINERJA (Y)
X1.1	0,228231	0,864059	0,356210
X1.2	0,185855	0,909492	0,467504
X1.3	0,274907	0,886394	0,434340
X1.4	0,156384	0,719873	0,327236
X1.5	0,253270	0,707657	0,309691
X2.1	0,925341	0,219960	0,331253
X2.2	0,947258	0,225135	0,293725
X2.3	0,864941	0,207650	0,298929
X2.4	0,751400	0,222317	0,271477
X2.5	0,912346	0,284874	0,312182
X2.6	0,972611	0,211398	0,303170
X2.7	0,897455	0,302348	0,319628
X2.8	0,740521	0,183315	0,257652
Y 1	0,210254	0,432176	0,833926
Y 2	0,293488	0,342958	0,726108
Y 3	0,224253	0,351400	0,693877
Y 4	0,339155	0,337889	0,868376

Dari tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* indikator setiap variabel laten lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* dari variabel laten lainnya, sehingga instrument penelitian dikatakan valid diskriminan.

3. *Discriminant validity*. Kedua, jika *square root of average variance extracted* (AVE), setiap variabel laten lebih besar dari korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya maka instrument variabel tersebut dikatakan valid diskriminan.

Tabel 3 Output Nilai AVE

	AVE
DISIPLIN KERJA (X2)	0,774803
KEPEMIMPINAN (X1)	0,675693
KINERJA (Y)	0,614552

Tabel 4 Koefisien Korelasi Variabel Laten

	DISIPLIN KERJA (X2)	KEPEMIMPINAN (X1)	KINERJA (Y)
DISIPLIN KERJA (X2)	1,000000		
KEPEMIMPINAN (X1)	0,265277	1,000000	
KINERJA (Y)	0,340667	0,468678	1,000000

Dari dua tabel 3 dan tabel 4 tersebut menunjukkan bahwa semua nilai akar AVE adalah lebih besar dari korelasi variabel laten bersangkutan dengan variabel laten lainnya, misalnya nilai akar AVE variabel X1 adalah 0.676, sedangkan korelasi variabel tersebut dengan variabel lainnya yang terbesar adalah 0.469 yaitu korelasinya dengan Y. Begitu juga dengan nilai akar AVE variabel X2 adalah 0.775, sedangkan korelasi variabel tersebut dengan variabel lainnya yang terbesar adalah 0.341 yaitu korelasi dengan Y. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument penelitian memenuhi kriteria validitas diskriminan.

4. *Composite reliability*. Indikator instrument penelitian yang mengukur sebuah variabel laten memiliki reliabilitas komposti yang baik jika memiliki *composite reliability* e” 0.7. Hasil pengujian *composite reliability* disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

	Composite Reliability
DISIPLIN KERJA	0,964653

(X2)	
KEPEMIMPINAN (X1)	0,911532
KINERJA (Y)	0,863443

Hasil pengujian reliabilitas instrumen pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa instrument penelitian seluruh variabel adalah *reliable*, karena nilai *construct reliability* > 0,7.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada analisis PLS dilakukan dengan t-test pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial. Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung Masing-Masing Variabel

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
KEPEMIMPINAN (X1) -> KINERJA (Y)	0,406944	0,424075	0,111462	0,111462	3,650953
DISIPLIN KERJA (X2) -> KINERJA (Y)	0,232714	0,235692	0,103950	0,103950	2,238704

Berdasarkan pengujian hipotesis secara statistic pada tabel 6 tersebut di atas, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X1) yang lebih akan dapat meningkatkan kinerja (Y) karyawan PT. Putrasean Rubber Industri. Dari hasil analisis menggunakan PLS diperoleh koefisien jalur / koefisien regresi 0.407 dengan T-Statistic > 1.96 sebesar 3.651, maka statistik mendekati Z, yaitu pada α 0.05 nilai kritisnya 1.96, sehingga dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Mengingat koefisien jalur bertanda positif, dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan PT. Putrasean Rubber Industri Surabaya, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat
2. Pada variabel disiplin kerja (X2) didapatkan hasil analisis menggunakan PLS diperoleh koefisien jalur / koefisien regresi 0.233 dengan T-Statistic > 1.96 yaitu sebesar 2.239, maka statistik mendekati Z, yaitu pada α 0.05 nilai kritisnya 1.96, sehingga dari hasil perhitungan

ini dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). mengingat koefisien jalur bertanda positif, dapat diartikan bahwa semakin baik kedisiplinan kerja karawa, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Putrasean Rubber Industri Surabaya.

3. Pembahasan

Pada analisis PLS yang dilakukan dengan menggunakan t-test secara individu/parsial didapatkan dari kedua variabel tersebut yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah variabel kepemimpinan (X_1) karena nilai T-Statistic untuk variabel kepemimpinan (X_1) lebih besar dari 1.96 yaitu sebesar 3.651 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.407, begitu juga untuk variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y) hal ini dapat dilihat dari nilai T-Statistic untuk disiplin kerja sebesar 2.239 dimana nilai T-Statistic disiplin kerja > 1.96 , dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.233, karena nilai T-Statistic variabel disiplin kerja lebih besar dari 1.96 maka dinyatakan variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putrasean Rubber Industri Surabaya.

a) Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa factor kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Putrasean Rubber Industri Surabaya.

Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas anggota kelompok dan memberikan petunjuk, rasa gembira, kegairahan, kepercayaan semangat serta konsistensi kepada para anggota organisasi. Kurangnya peranan kepemimpinan dalam sebuah organisasi mengakibatkan kurang optimalnya kerja yang diselesaikan oleh para bawahannya baik menyangkut waktu dan hasil yang dicapainya. Pada era globalisasi kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang memiliki nilai kompetensi yang tinggi, dan kompetensi itu bisa diperoleh jika pemimpin tersebut telah memiliki *experience* (pengalaman) dan *science* (ilmu pengetahuan) yang maksimal. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja. Karena dengan kepemilikan kompetensi karyawan tersebut akan mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja keuangan perusahaan.

b) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan yang terbiasa terlambat datang dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan target, keluar kantor pada saat jam kerja, mengabaikan prosedur dalam bekerja, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pimpinan, sesama teman, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dapat dinyatakan diterima.

SIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan (X_1) mampu meningkatkan kinerja (Y) karyawan PT. Putrasean Rubber Industri Surabaya.
- b. Disiplin Kerja (X_2) mampu meningkatkan kinerja (Y) karyawan PT. Putrasean Rubber Industri Surabaya

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka dengan ini mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dalam upaya peningkatan kinerja karyawan :

- a. Pada faktor kepemimpinan masih perlu peningkatan seperti halnya pimpinan harus lebih dekat dengan karyawan, dan jika ada masalah untu segera diselesaikan dan diberikan solusi
- b. Pada faktor disiplin kerja masih perlu adanya peningkatan lagi, disiplin kerja karyawan PT. Putrasean Rubber Industri Surabaya pada prinsipnya sudah baik tetapi harus tetap ditingkatkan seperti halnya target dalam penyelesaian pekerjaan harus sesuai dengan target.
- c. Pada faktor kinerja karyawan harus ada peningkatan kinerja terutama waktu dalam menyelesaikan target harus lebih diperhatikan, serta kualitas yang dihasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Muhammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep Dan Penilaian Kinerja Di Perusahaan*. Mitra Wacana Media : Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta : Jakarta.

- . 2013. *Manajemen Penelitian*. PT. Rineka Cipta : Jakarta.
- Boediono; Koster, Wayan. 2014. *Teori Dan Aplikasi Statistika Dan Probabilitas*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Edison, Emron. Anwar, Yohny. Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Alfabeta : Bandung
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Alfabeta : Bandung
- . 2016. *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Alfabeta : Bandung
- . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta : Bandung
- . 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Kosep & Kinerja*. Mitra Wacana Media : Jakarta
- Ghozali, Imam. 2009. *Analisis Multivariate Lanjutan Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Unirversitas Diponegoro : Semarang
- . 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Unirversitas Diponegoro : Semarang
- . 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Unirversitas Diponegoro : Semarang
- Hakim, Arif Rahman; Yahya, M. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di SMA PPMI ASSALAM Surakarta)*. Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Vol. 24, No. 1, Juni 2014. FKIP-UMS. Surakarta
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Edisi 2*. BPFE : Yogyakarta
- Jogiyanto. 2008. *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. CV. Andi Offset : Yogyakarta
- Khotimah, Kusnul. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Motivasi Di PT. PLN Area Kediri*. Artikel Skripsi. Universitas Nusantara PGRI: Kediri
- Komara, Anton Tirta; Nelliwati, Euis. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Oktober 2014. STIE Pasundan: Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama : Bandung
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta

- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media : Bogor
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta : Bandung
- Murti, Bhisma. 2013. *Desain Dan Ukuran Sampel Untuk Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Di Bidang Kesehatan*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. 2010. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta
- Northouse, Peter G. 2016. *Kepemimpinan Teori Dan Praktik Edisi Keenam*. PT. Indeks : Jakarta
- Setyabudhi, A. L., Veza, O., & Arifin, N. Y. (2021). THE INFLUENCE OF SERVICE QUALITY ON LOYALTY THROUGH DEBTOR SATISFACTION OF BRI BANK SUPPORT BRANCH OFFICE BATAM CENTER. *Economic And Business Management International Journal (EABMIJ)*, 3(02).
- Rivai, Veithzal. Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta
- Santoso, Eko. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus*. Skripsi
- Santoso, Singgih. 2011. *Mastering SPSS Versi 19*. PT. Elex Media Komputindo: Jakarta
- . 2016. *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. PT. Elex Media Komputindo: Jakarta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Validitas Dan Reliabilitas*. Nuha Medika : Yogyakarta
- Sugiyono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung
- . 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta : Bandung
- . 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta : Bandung
- Sutrisno. Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Tohardi, Ahmad. 2008. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Trihendradi, C. 2013. *Step By Step IBM SPSS 21: Analisis Data Statistik*. CV. Andi Offset: Yogyakarta
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Valianto, Yofi Dwi Hari; Yuniati, Tri. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sahabat Mandiri*. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* Volume 4, Nomor 8, Agustus 2015. STIESIA Surabaya: Surabaya
-

Veza, O., Arifin, N. Y., & Setyabudhi, A. L. (2021). PERPINDAHAN MEREK PRODUK AKIBAT KETIDAKPUASAN KONSUMEN DALAM PEMILIHAN LAPTOP DI KOTA BATAM. *Economic And Business Management International Journal (EABMIJ)*, 3(01).

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta

Widarjono, Agus. 2015. *Statistika Terapan Dengan Excel & SPSS*. UPP STIM YKPN: Yogyakarta

Wirawan. 2014. *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta

Yusuf, A. Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Prenadamedia Group : Jakarta