



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. SIER. SURABAYA**

**Riyayah<sup>1</sup>  
Purwanto<sup>2</sup>  
Sri Rahayu<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> STIE MAHARDHIKA

Email: [riyayah76@gmail.com](mailto:riyayah76@gmail.com); [rahayu.mahardhika@gmail.com](mailto:rahayu.mahardhika@gmail.com);  
[purwanto.dosen@stiemahardhika.ac.id](mailto:purwanto.dosen@stiemahardhika.ac.id)

<b>Informasi Naskah</b>	<b>Abstrak</b>
<b>Diterima:</b> 12 Mei 2023	<i>HR management that regulates a person according to applicable standards provides a sense of justice for those involved. The sense of belonging to the organization also increases, so that leadership and discipline as well as high work productivity can improve employee performance. The purpose of this study was to examine the effect of management and work discipline simultaneously and partially on work productivity and its effect on employee performance at PT. SIER Surabaya.</i>
<b>Revisi:</b> 7 Juni 2023	
<b>Terbit:</b> 15 Juni 2023	
<b>Kata Kunci:</b> <i>leadership, work discipline, work productivity, employee performance.</i>	<i>The sample of this research is 96 employees from all parts of PT. SIER Surabaya. Data collection techniques were carried out through observation, distributing questionnaires, interviews and literature study. Analytical methods and path analysis with SPSS version 25 for Windows.</i> <i>The result of the coefficient of determination (Adjusted R<sup>2</sup>) of 0.788 for the dependent variable of labor productivity means that the percentage of influence of leadership and work discipline on labor productivity is 78.8%. The coefficient of determination of the dependent variable on employee performance is 0.738, meaning that the influence of leadership, work discipline and work productivity on employee performance is 73.8%. The conclusion of this study is that an increase in employee performance is achieved by increasing leadership skills, work discipline and work productivity. Suggestions for PT. SIER Surabaya to provide an example of good leadership to employees and encourage employee discipline to increase work productivity and employee efficiency at PT. SIER Surabaya.</i>

## **PENDAHULUAN**

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang saling ketersinambungan, karyawan berfokus sebagai pemegang kendali dalam operasional perusahaan dan memiliki tujuan untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Kepemimpinan merupakan suatu problem yang sering dihadapi suatu perusahaan. Kepemimpinan ini juga merupakan point penting dalam mengukur seberapa baiknya Kinerja Perusahaan karena kepemimpinan ini akan menggerakkan operasional perusahaan yang berfokus kepada semangatnya karyawan dalam melakukan kerja. Semakin baik kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer atau direktur dalam suatu perusahaan, maka semakin baik dan cepat pula kinerja operasional perusahaan berjalan. Pempimpin juga dibutuhkan dalam setiap divisi karena tiap divisi memiliki kebutuhan dan kepentingan yang berbeda dari divisi lain, sehingga perlu adanya kepemimpinan dalam tiap divisi agar bisa terjadi suatu *challenging* yang berguna untuk meningkatkan operasional.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti 2 kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2016 : 193).

Kinerja karyawan yang baik merupakan hal yang didambakan seluruh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang disiplin di dalam sebuah perusahaan tersebut maka kinerja atau produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin meningkat. Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan memberikan tenaga, pikiran atau memberikan kontribusi kepada organisasi.

Perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dalam perusahaan baik dari pimpinan dan karyawan dapat menciptakan disiplin yang tinggi demi meningkatkan produktivitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Disiplin kerja yang baik dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan beban kerja karyawan agar dapat terealisasi dengan baik. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan observasi dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT. SIER Surabaya".

## **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan seseorang pimpinan untuk mempengaruhi orang lain agar termotivasi dalam bekerja secara produktif untuk pencapaian tujuan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Davis dalam Maria Nurhayati (2016) menyimpulkan ada 4 (empat) faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dalam organisasi, yaitu :

1. Kecerdasan yaitu seorang pemimpin harus mempunyai kecerdasan yang melebihi para anggotanya,
2. Kematangan dan keluasan sosial (Social manutary and breadth) : yaitu seorang pemimpin biasanya memiliki emosi yang stabil, matang, memiliki aktivitas dan pandangan yang cukup matang,
3. Motivasi dalam dan dorongan prestasi (Inner motivation and achievement drives) : yaitu dalam diri seorang pemimpin harus mempunyai motivasi dan dorongan untuk mencapai suatu tujuan
4. Hubungan manusiawi : yaitu pemimpin harus bisa mengenali dan menghargai para anggotanya.

### **Kedisiplinan Kerja**

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada

waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan menurut Hasibuan (2016 : 194), diantaranya : Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan.

### **Produktivitas Kerja**

Budiono (2015:95) mengemukakan konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi keorganisasian. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (out put). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Suntoro dalam Tika (2011: 121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Pamungkan dalam Tjandra (2015: 38) kinerja adalah penampilan cara cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu unjuk kerja. Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

### **Penelitian Terdahulu**

Astrifa Tasha D. (2014) : dengan adanya peranan disiplin kerja di dalam sebuah perusahaan maka kinerja karyawan berpengaruh pada Devisi Moneter di Bank Indonesia Medan semakin meningkat dan pekerjaan-pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik

Ira Yizlia A.R (2015) : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang adalah sebesar 5,9% sementara sisanya 94,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Maria Nurhayati Butar (2016) : Peran kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi PT. CCM Agripharma KIM II Medan. Nilai koefisien determinasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,872 berarti hubungan antara variabel peran kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 87,2% artinya cukup erat. Adjusted R-Square sebesar 76,0% variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh peran kepemimpinan dan motivasi, sedangkan sisanya 24,0% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Rininta Enda Ike (2010) : Hasil penelitian yang diperoleh adalah disiplin kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Galatta Lestarindo Kecamatan Pancur Batu. Hal ini dapat diketahui dengan uji t. Variabel disiplin kerja yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Galatta Lestarindo kecamatan Pancur Batu yaitu dengan nilai thitung (X) = 5,099 dengan nilai signifikan 0,000. Identifikasi Determinan (R<sup>2</sup>) yaitu dengan nilai 0,25 artinya bahwa sebesar 25,0% produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Galatta Lestarindo Kecamatan Pancur Batu dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel disiplin kerja serta sisanya 75,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Mirna Piay (2013) : Hasil uji-F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan imbalan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji-t pada disiplin dan imbalan memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.

Sanobar Gunajaya Medan. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) di dapat sebesar 88,2% sisanya 11,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah metode survei dan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016 : 81) metode survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau pada saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan kuesioner yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung untuk di generalisasikan.

Menurut Sugiyono (2016:36) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. SIER Surabaya sejumlah 96 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. menurut Sugiyono (2016) bahwa semua anggota populasi dijadikan sampel disebut sampling jenuh atau istilah lainnya adalah sensus. Maka sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. SIER Surabaya sejumlah 96 orang.

### **Sumber dan Pengumpulan Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya dan secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian, data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2016), data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari : kuesioner, wawancara, observasi. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah responden yang merupakan Karyawan PT. SIER Surabaya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab (Sujarweni, 2015:94).

Skala yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2014 : 168) Untuk keperluan analisis kuantitatif, skala Likert memiliki lima kategori dan nilai atau skor yang dapat diberikan kepada responden diantaranya yaitu:

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

### **Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh independen dan dependen dapat berupa pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (direct & indirect effect), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh tidak langsung suatu independen variabel terhadap dependen

variabel adalah melalui variabel yang lain yang disebut variabel antara (*intervening variable*). Olah data statistik dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi.25. Teknik analisis data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **Uji Kualitas Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali dalam Sujarweni, 2015:158). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang ingin diukur oleh kuesioner itu (Sujarweni, 2015:158). Pengambilan keputusan uji validitas adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom (df) = n-2* (n adalah jumlah sampel (Sujarweni, 2015:158), dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut: (1) Jika r hitung > r tabel, maka butir atau pernyataan tersebut valid. (2) Jika nilai r hitung < r tabel, maka butir atau pernyataan tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah uji yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur yang digunakan berulang kali. Pengujian yang dipakai adalah dengan teori Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60 (Ghozali, 2016: 42).

#### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atau persamaan regresi berganda yang digunakan. Uji asumsi klasik dalam penelitian terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

#### **Uji Normalitas**

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan dengan Uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

#### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance > 10% dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance > 10% dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### **Uji Hipotesis**

##### **Analisis Jalur atau Path Analysis**

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat

menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berlandaskan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Ghozali, 2015:249).

**Nilai uji t**

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen, terhadap variabel dependen dengan ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikansi dibawah atau sama dengan 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak.

**ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji t**

Hasil Uji t Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Kedisiplinan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4  
Hasil Perhitungan Uji t X1, X2, dan Z Terhadap Y

Item	t hitung	t tabel	Sig
Constanta	2,633	1,98932	0,000
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	2,780	1,98932	0,007
Kedisiplinan Kerja (X <sub>2</sub> )	1,195	1,98932	0,036
Produktivitas Kerja (Z)	2,067	1,98932	0,042

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial antara masing - masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel . maka dapat disimpulkan hasil uji t sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil bahwa t-hitung (2,780) lebih besar dari ttabel (1,98932), maka H0 ditolak dan Hi diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil bahwa t-hitung (1,195) lebih besar dari ttabel (1,98932), maka H0 ditolak dan Hi diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil bahwa thitung (2,067) lebih besar dari ttabel (1,98932), maka H0 ditolak dan Hi diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Pembahasan**

Menjawab rumusan masalah yang pertama yang mengatakan bahwa tinjauan perumusan masalah gaya kepemimpinan berpengaruh 60 positif terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari tabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Tampubolon (2007:3) yang menyatakan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin karena ia mencoba mempengaruhi produktivitas bawahannya. Demikian juga Toha (2007:23) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Hal ini berarti gaya kepemimpinan mempengaruhi Produktivitas, sehingga pengaruh dari gaya kepemimpinan tersebut mempengaruhi

dalam peningkatan produktivitas pegawai. Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Ummah (2011) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Menjawab rumusan masalah yang kedua yang mengatakan bahwa tinjauan perumusan masalah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas Karyawan dapat dilihat dari tabel ini. Variabel Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,439 dan signifikansi pada 0,000 yang berarti dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,439) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka hasil ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT. SIER. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Setiyawan dan Waridin yang menyatakan disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189). Dan juga didukung oleh penelitian Aditiya (2010) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Menjawab rumusan masalah yang kedua yang mengatakan bahwa tinjauan perumusan masalah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas Karyawan dapat dilihat dari tabel ini. Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,355 dan signifikansi pada 0,007 yang berarti dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,355) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,007 < 0,05$ ) maka hasil ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. SIER. Hasil ini menjelaskan bahwa dengan adanya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan PT. SIER Surabaya hal ini terjadi karena dengan aturan dan kebijakan dari Pemimpin PT. SIER Surabaya, membuat karyawan menjadi semangat dalam melakukan kegiatan operasional sehingga kinerja karyawan semakin meningkat

Menjawab rumusan masalah yang kedua yang mengatakan bahwa tinjauan perumusan masalah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas Karyawan dapat dilihat dari tabel ini. Variabel Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,131 dan signifikansi pada 0,036 yang berarti dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,131) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,036 < 0,05$ ) maka hasil ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. SIER. Hasil ini menjelaskan dengan adanya aturan yang berfokus terhadap kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan PT. SIER Surabaya maka akan membuat kinerja karyawan dalam melakukan operasional menjadi lebih efektif dan efisien karena tidak membuang waktu dalam pengerjaan.

Menjawab rumusan masalah yang kedua yang mengatakan bahwa tinjauan perumusan masalah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas Karyawan dapat dilihat dari tabel ini. Variabel Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,131 dan signifikansi pada 0,036 yang berarti dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,131) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,036 < 0,05$ ) maka hasil ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. SIER. Hasil ini menjelaskan bahwa dengan adanya target dalam melakukan produktivitas dalam PT. SIER Surabaya membuat kinerja karyawan didalamnya menjadi lebih meningkat karena target yang diberikan akan mengukur seberapa baiknya kinerja antar karyawan.

## **PENUTUP**

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Kerja PT. SIER. Koefisien jalur Kepemimpinan bernilai positif artinya setiap terjadi peningkatan Kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan pada Produktivitas Kerja. Kedisiplinan kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap Produktivitas Kerja PT. SIER, artinya semakin tinggi kedisiplinan kerja yang diberikan, maka semakin tinggi Produktivitas Kerja. Sebaliknya, jika semakin rendah kedisiplinan kerja yang diberikan, maka akan semakin rendah Produktivitas Kerja. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. SIER, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, jika semakin rendah kepemimpinan yang diberikan, maka akan

semakin rendah kinerja karyawan. Kedisiplinan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. SIER, koefisien jalur kedisiplinan kerja bernilai positif artinya setiap terjadi peningkatan kedisiplinan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Produktivitas Kerja berpengaruh secara langsung dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. SIER, artinya semakin tinggi Produktivitas Kerja yang diberikan, maka semakin tinggi Kinerja Karyawan. Sebaliknya, jika semakin rendah Produktivitas Kerja yang diberikan, maka akan semakin rendah Kinerja Karyawan. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Kerja PT. SIER, koefisien jalur Kepemimpinan bernilai positif artinya setiap terjadi peningkatan Kinerja Karyawan akan diikuti oleh peningkatan Produktivitas Kerja. Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Kerja PT. SIER, artinya semakin tinggi kedisiplinan kerja yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja karyawan melalui produktivitas kerja. Sebaliknya semakin rendah kedisiplinan kerja yang diberikan, maka akan semakin rendah kinerja karyawan melalui produktivitas kerja.

## **REFERENSI**

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratek*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Astrifa Tasha D. 2014. *Peranan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Moneter Di Bank Indonesia*.
- Azwar, Saifuddin. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Gomes, Cardoso Faustino. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Ghozali, Imam. 2016. *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 1*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ira Yizlia A.R. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang*
- Lies Indriyani. 2012. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*, No. 26, Th. XVI, pp. 117-127
- Martoyo, Susilo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE
- Maria Nurhayati Butar-Butar. 2016. *Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. CCM Agripharma Kim II Medan*.
- Mirna Piay. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Imbalan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sanobar Gunajaya Medan*
- Panggaben, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Rininta Enda Ike. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galatta Lestarindo di Desa Pertampilan Kecamatan Pancur Batu*.
- Saydam, Ghozali. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. suatu pendekatan mikro (dalam tanya jawab). Jakarta: Djembatan
- Setiyoningsih, Erlin. 2012. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderator*. Malang: Universitas Brawijaya
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak, Payaman J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta