

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT. KARTIKA INTI SEJATI KOTA BANDUNG

Oleh

Irma Siti Mariam¹ Suprpto Adung²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Nasional Pasim Bandung

Jl. Dakota No., 8A Sukaraja-Bandung 40175 Telp. 022-6072803

Website: <http://www.pasim.ac.id>

Email: ¹ irmasitimaryam09@gmail.com ² suprptoadung1959@gmail.com

Abstrak

PT Kartika Inti Sejati adalah sebuah perusahaan makanan berbasis Bakery Confectionary yang berdiri pada tahun 2007, yang merupakan anggota grup perusahaan dari PT Kartikasari. Saat ini PT Kartika Inti Sejati menjadi pemilik merek pribadi Kartika Toast dan menjadi produsen bagi beberapa produk merek Bakemart dan Paroti. Saat ini jenis produk yang di produksi PT. Kartika Inti Sejati yaitu: 1) *bagelen*; 2) *almond cookies*; 3) *crispy toast*; 4) *toast bread butter*; 5) *soes*; 6) *chocolate stick*. Dari hasil prasurvey yang dilakukan dapat diketahui fenomena-fenomerna yang terjadi seperti: 1). Kepemimpinan yang belum diterapkan secara efektif 2). Disiplin Kerja yang belum semua karyawan patuhi 3). Kinerja karyawan yang masih belum sesuai dengan target produksi. Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis Deskriptif dan Asosiatif. Untuk metode pengumpulan data digunakan metode kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 53 orang yaitu sebagian karyawan PT Kartika Inti Sejati Kota Bandung yang diperoleh dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Nilai skor Variabel Kepemimpinan adalah sebesar 187,3 yang dikategorikan baik. 2). Nilai skor Variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 208 yang dikategorikan baik. 3). Nilai skor Variabel Kinerja adalah sebesar 201,25 yang dikategorikan baik. 4). Persamaan regresi dari penelitian ini adalah $Y = 1,751 + 0,184X_1 + 0,011X_2$, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan a). Bahwa baik variable Kepemimpinan maupun variabel Disiplin Kerja kedua-duanya memberikan pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja karyawan PT Kartika Inti Sejati Kota Bandung. b). Kinerja bernilai sebesar 1,751 tanpa adanya pengaruh Kepemimpinan maupun Disiplin Kerja. c). Apabila Kepemimpinan naik sebesar 1 satuan maka akan mempengaruhi Kinerja sebesar 0,184 dan jika Disiplin Kerja naik 1 satuan akan mempengaruhi Kinerja 0,011. 5). Besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah sebesar 0,0167 atau sebesar 1,67% dan besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,740 atau sebesar 74%. 6). Besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT Kartika Inti Sejati Kota Bandung adalah sebesar 0,756 atau 75,6%

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja

Korespondensi Suprpto Adung, Universitas Nasional Pasim

Mobile +62 896 5262 9773, Emali: suprptoadung1959

PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT. Kartika Inti Sejati adalah sebuah perusahaan makanan berbasis Bakery Confectionary yang berdiri pada tahun 2007, yang merupakan anggota grup perusahaan dari PT Kartikasari. Saat ini PT Kartika Inti Sejati menjadi pemilik merek pribadi Kartika Toast dan menjadi produsen bagi beberapa produk merek Bakemart dan Paroti. Produk-produk dari PT Kartika Inti Sejati telah mendapat sertifikat halal dari MUI Jawa Barat dan telah bersertifikat Badan POM. PT. Kartika Inti Sejati merupakan perusahaan manufaktur berlokasi di kawasan industri Cijerah Bandung, jalan Paralon No. 07 Kel. Cigondewah Kaler Kec. Bandung Kulon.

PT. Kartika Inti Sejati merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur lebih tepatnya produksi makanan ringan sejenis roti kering . Dalam proses pembuatan mulai dari bahan baku produksi (bahan mentah) hingga menjadi produk yang Laku dijual (produk yang sudah jadi) yang kemudian dilanjutkan dengan proses pembungkusan roti kering tersebut sangat dibutuhkan efektifitas dan efisiensi waktu . Hal ini berkaitan dengan kecepatan proses produksi mulai dari takaran bahan baku, proses adon, proses cetak, proses pemanggangan hingga proses pembungkusan produk jadi . Akan tetapi dalam proses produksi sering kali mendapati kendala yang dapat menghambat proses produksi dan hal ini juga akan berdampak pada kinerja karyawan dan tentunya pada perusahaan tersebut.

Fenomena Kepemimpinan yaitu kurang memberikan intruksi yang jelas terhadap bawahannya, Fenomena Disiplin Kerja yaitu kurang patuhnya kartawan terhadap aturan yang ada dan untuk Fenomena Kinerja yaitu kurangnya efektivitas dalam bekerja.

Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian Menurut Sedarmayanti (2015:13).

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan Menurut Bangun (2012:339).

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan Menurut (Afandi, 2018).

Kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67).

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui:

1. Bagaimana kepemimpinan di PT. Kartika Inti Sejati Kota Bandung
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di PT. Kartika Inti Sejati Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Kartika Inti Sejati Kota Bandung.

Korespondensi Suprpto Adung, Universitas Nasional Pasim

Mobile: +62 896 5262 9773, Emali: suprptoagung1959@gmail.com

4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kerja pada karyawan di PT. Kartika Inti Sejati Kota Bandung.

5. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kartika Inti Sejati Kota Bandung
6. Seberapa besar pengaruh Kepimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kartika Inti Sejati Kota Bandung

LANDASAN TEORI

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu Menurut Hasibuan (2016:1):Diatur adalah semua unsur manajemen. Yakni 6 M (*Man, Money, Material, Machine, Methode, Market*).

- 1) Tujuan diatur adalah agar 6 M lebih berdaya guna dan berhasil guna mewujudkan tujuan.
- 2) Harus diatur supaya 6 M itu bermanfaat optimal, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi.
- 3) Mengatur adalah pimpinan dengan kepemimpinannya yaitu pimpinan puncak, manajer madya, dan supervisor.
- 4) Mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan urutan fungsi manajemen tersebut .

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Handoko T. , 2014).

Berdasarkan pengertian tersebut maka penulis berpendapat, bahwa manajemen adalah ilmu dan seni dalam kegiatan menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain dalam suatu organisasi yang sama dengan secara sukarela untuk mencapai tujuan bersama dengan efektif dan efisien.

Kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan Menurut Hasibuan(2016:13)

KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan Menurut Bangun (2012:339).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kehidupan pribadi, sosial, dan profesional mereka, dimana saat ini perusahaan berupaya mencari orang dengan kemampuan kepemimpinan karena perusahaan karena perusahaan percaya, orang seperti ini membawa aset khusus untuk organisasi mereka dan akhirnya akan meningkatkan profit.

DISIPLIN KERJA

Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang

Korespondensi

Suprpto Adung, Universitas Nasional Pasim

Mobile: +62 896 5262 9773, Emali: suprptoadung1959@gmail.com

mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku Menurut Afandi (2018: 12)

Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan Menurut Mangkunegara (2013, hal.129)

Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan, karena menurut para ahli disiplin kerja yaitu pembetulan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin dan juga suatu sikap menghormati dan menghargai setiap peraturan yang tertulis atau tidak.

KINERJA

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara(2013:67)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2016: 284)

.Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota ataupun karyawan yang mencerminkan adanya sesuatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diterimanya.

Kerangka Paradigma

Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal menurut Hasibuan (2016:170).Kesimpulannya bahwa Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya. Kepemimpinan dalam organisasi/perusahaan sangat penting karena kepemimpinan yang baik dan efektif mampu membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam perusahaan yang kuat dan akhirnya mencapai kesuksesan.

Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan (Afandi, 2018:34). Kesimpulannya bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan dan sangat berpengaruh berpengaruh positif , karena dengan karyawan yang disiplin kerja nya bagus akan meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Hubungan Antara Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal menurut Hasibuan (2016:170).

Korespondensi

Suprpto Adung, Universitas Nasional Pasim

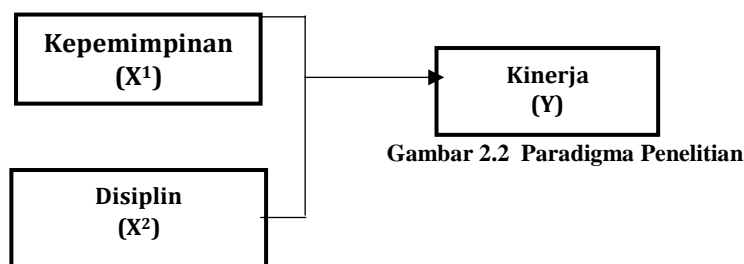
Mobile: +62 896 5262 9773, Emali: suprptoadung1959@gmail.com

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai

mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan (Afandi, 2018).

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara(2013:67).

Kesimpulannya bahwa Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi jika pemimpin membuat kerja karyawan merasa nyaman dan disiplin kerja yang bagus akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, jika pemimpin yang kurang nyaman dan disiplin kerja yang kurang baik maka akan adanya penurunan dari kinerja kerja karyawan.



Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan di PT. KARTIKA INTI SEJATI KOTA BANDUNG.

H2 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan di KARTIKA INTI SEJATI KOTA BANDUNG.

H3 : Terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT. KARTIKA INTI SEJATI KOTA BANDUNG

METEOROLOGI PENELITIAN

Metode Kuantitatif

Metode Kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, metode ini digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana dalam penelitian ini peneliti adalah instrumen kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan). Analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil dari penelitian ini lebih menekankan hal-hal yang berupa makna daripada generalisasi menurut (Sugiyono, 2017, p. 9).

Unit Analisis

Dalam penelitian ini menjadi unit analisis adalah karyawan bagian Produksi PT. KARTIKA INTI SEJATI KOTA BANDUNG.

Populasi Dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi yang diambil adalah karyawan tetap PT. Kartika Inti Sejati Kota Bandung sebanyak 53 orang. Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel berisikan subjek atau

Korespondensi

Suprpto Adung, Universitas Nasional Pasim

Mobile: +62 896 5262 9773, Emali: suprptoagung1959@gmail.com

anggota yang dipilih dari populasi. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sensus sebanyak 53 orang. Dalam penelitian ini, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling sensus* (jenuh). *Nonprobability sampling sensus* (jenuh) adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Menurut(Sugiyono, 2017, p. 85).

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah informasi yang diperoleh pertama kali oleh peneliti menyangkut variabel yang menjadi tujuan utama penelitian (Soedibjo, 2013: 108).

Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang bersifat ordinal. Skala ini digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan. Skala dibuat dengan gradasi dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan suatu penelitian, atau dengan kata lain, apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah benar mengukur apa yang hendak diukur.

Kriteria yang digunakan untuk menetapkan valid atau tidaknya suatu instrument yaitu dengan menetapkan nilai kritis yang sebesar 0,3. Menurut (Soedibjo, 2013, p. 91) koefisien korelasi bernilai $> 0,3$ maka butir pernyataan dinyatakan valid. Menurut (Soedibjo, 2013, p. 81) metode korelasi Pearson Product Momen rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Uji Reliabilitas

Ketentuan tinggi rendahnya nilai reliabilitas menunjukkan besarnya konsistensi internal

Korespondensi

Suprpto Adung, Universitas Nasional Pasim

Mobile: +62 896 5262 9773, Emali: suprptoadung1959@gmail.com

data (korelasi antara butir). Untuk melihat tingkat korelasi antar butir tersebut menurut

(Soedibjo, 2013, p. 86) reliabilitas yang kurang dari 0,60 menunjukkan bahwa instrument dianggap kurang baik, apabila disekitar 0,7 dikategorikan layak, sedangkan apabila lebih dari 0,80 dikatakan baik. Dalam penelitian ini perhitungan diatas menggunakan alat bantu berupa *Software SPSS*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi diantara butir-butir pertanyaan dalam satu instrument, dan rumus yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Korespondensi

Suprpto Adung, Universitas Nasional Pasim

Mobile: +62 896 5262 9773, Emali: suprptoadung1959@gmail.com

Metode Analisis Data

Analisis deskriptif selanjutnya didasarkan pada skala penilaian yang dicari dengan cara rentang bobot. Kuesioner untuk variabel yang dianalisis memiliki rentang antara 1-5 dengan jumlah sampel 53 Sehingga untuk mencari nilai bobot standar dapat dilakukan dengan cara yaitu:

$$R = \frac{B_{\max} - B_{\min}}{5}$$

Analisis Asosiatif

Menurut (Soedibjo, 2013, p. 8) menyatakan bahwa metode asosiatif digunakan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian asosiatif dapat dikatakan sebagai kelanjutan dari deskriptif dimana kita hanya menghimpun, menyajikan data secara cermat dan teliti. Namun demikian adanya hubungan atau asosiasi antara dua variabel bukan berarti bahwa adanya hubungan sebab akibat didalamnya. Adanya asosiasi tidaklah cukup sebagai pertimbangan untuk menyatakan bahwa satu variabel menyebabkan terjadinya variabel lain. Dalam penelitian ini menggunakan Uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Pada uji Kolmogorov-Smirnov data akan dikatakan normal apabila signifikansi > dari 0,05 sedangkan data tidak berdistribusi normal apabila signifikansi < 0,05.

Uji Multikolinearitas

VIF adalah suatu faktor yang mengukur seberapa besar kenaikan ragam dari koefisien penduga regresi dibandingkan terhadap variabel bebas yang orthogonal jika dihubungkan secara linear. VIF (*Variance Inflation Factor*) atau faktor inflasi ragam. VIF digunakan sebagai kriteria untuk mendeteksi multikolinearitas pada regresi linier yang melibatkan lebih dari dua variabel bebas. Apabila nilai matriks korelasi tidak lebih besar dari 0,5 dan tidak kurang dari 0,1 maka dapat dikatakan data yang dianalisis bebas dari multikolinearitas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

Uji Durbin watson dapat diartikan sebagai uji autokorelasi yang menilai adanya autokorelasi pada residual.

Adapun Rumus Durbin-watson adalah sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e_t^2}$$

Korespondensi

Suprpto Adung, Universitas Nasional Pasim

Mobile: +62 896 5262 9773, Emali: supraptoadung1959@gmail.com

Dw = Nilai Durbin Watson

e = Nilai residual

ei = Nilai residual satu periode sebelumnya

Nilai d ditentukan berkisar diantara 0 dan 4 yaitu dengan penjelasan sebagai berikut: $0 \leq d \leq 4$, autokorelasi tidak terjadi apabila nilai $d=2$. Apabila terjadi auto korelasi positif maka selisih antara e_t

dengan e_{t-1} sangat kecil dan d mendekati 0. Sebaliknya apabila terjadi auto korelasi negatif maka selisih antara e_t dengan e_{t-1} relatif besar dan mendekati 4.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah Salah satu bentuk analisis regresi linier yang digunakan apabila variabel bebasnya lebih dari satu. Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independen*) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (*dependen*).

Rumusan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

y	=Kinerja karyawan
a	=nilai intercept/konstan
x_1	=Kepemimpinan
x_2	=Disiplin kerja
b_1, b_2, b_3	=koefisien regresi variabel bebas
e	=standard error (tingkat kesalahan)

Analisis Koefisien Determinasi parsial

Uji determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). sehingga untuk mengetahui koefisien determinasi parsial dapat diketahui dengan cara mengkalikan nilai *standardized coefficients* beta dengan *correlations (zero order)*, yang mengacu pada hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS for windows. Rumus koefisien determinasi parsial adalah sebagai berikut:

$$K_d = \beta * (\text{zero order}) \text{ koefisien korelasi} * 100\%$$

K_d	=	Koefisien Determinasi
β	=	beta (nilai <i>standardized coefficients</i>)
<i>zero order</i>	=	matrix korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

Dimana:

$K_d = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

$K_d = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X1 (Kepemimpinan), X2 (Disiplin Kerja) secara bersama terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel Independen amat terbatas.

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Korespondensi Suprpto Adung, Universitas Nasional Pasim

Mobile: +62 896 5262 9773, Emali: suprptoagung1959@gmail.com

$$K_d = r^2 * 100\%$$

K_d = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk melihat seberapa besar kekuatan pengaruh variabel-variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis Statistik

Menurut (Arikunto, 2014, p. 110) hipotesis adalah sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut (Sugiyono, 2017, hal.64) hipotesis statistik ada bila penelitian bekerja dengan sampel. Sedangkan jika penelitian tidak menggunakan sampel, maka tidak ada hipotesis statistik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pada penelitian ini seluruh butir-butir kuesioner dikatakan valid karena memenuhi syarat, semua r hitung lebih besar dari r tabel (0,3) hal tersebut dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reabilitas	No.	Indikator	r	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	0,772	1	Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan	0,72	Valid
		2	Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan.	0,62	Valid
		3	Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.	0,42	Valid
		4	Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan.	0,59	Valid
		5	Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.	0,44	Valid
		6	Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat	0,42	Valid
		7	kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan	0,51	Valid
		8	melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan.	0,61	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,81	1	Patuh peraturan perusahaan	0,89	Valid
		2	Target perkerjaan	0,87	Valid
		3	Pembuatan Laporan Kerja	0,83	Valid
		4	Tepat Waktu	0,92	Valid
		5	Penggunaan Waktu Efektif	0,92	Valid
		6	Rajin Masuk Kerja	0,94	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,79	1	Ketelitian Kinerja	0,89	Valid
		2	Keterampilan	0,87	Valid
		3	Pencapaian Target	0,84	Valid
		4	Waktu Kerja	0,85	Valid
		5	Tepat Wktu	0,89	Valid
		6	Taat Aturan	0,86	Valid
		7	Kebersamaan	0,87	Valid
		8	Kekompakan	0,87	Valid

Sumber: Penelitian 2022

Korespondensi

Suprpto Adung, Universitas Nasional Pasim

Mobile: +62 896 5262 9773, Emali: suprptoagung1959@gmail.com

Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini seluruh variabel dinyatakan reliabel karena memenuhi syarat nilai hitung lebih besar dari 0,6. Hal tersebut dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 2 Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	α	Keterangan
----------	----------	------------

Kepemimpinan	0,722	Reliabilitas Kurang Baik
Disiplin Kerja	0,815	Reliabilitas Layak
Kinerja	0,797	Reliabilitas Layak

Sumber: Penelitian 2021

Analisis derkriptif

Analisis data deskriptif digunakan dalam penelitian ini dengan maksud untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data pada setiap variabel penelitian. Hasil penelitian deskriptif dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki bobot 187,33 dan bobot tersebut termasuk kategori baik. Variabel Disiplin Kerja memiliki bobot 208 dan bobot tersebut termasuk kategori baik. Dan variabel Kinerja memiliki bobot 203,25 dan bobot tersebut termasuk kategori baik. Rentang nilai 180-221 adalah kategori baik. Bobot-bobot tersebut diperoleh dari banyaknya frekuensi yang menjawab pada setiap pertanyaan dikali dengan bobot nilai, maka total bobot yang didapat dari tiap variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Analisis Deskriptif Berdasarkan pada variabel dan dimensi Penelitian

Variabel	Rata Rata Skor Variabel	Kategori	Dimensi	Rata Rata Dimensi	Kategori
Kepemimpinan (XI)	187	Baik	Kepemimpinan Otoriter	161	Cukup Baik
			Kepemimpinan Delekatif	189	Baik
			Kepemimpinan Partisipatif	212	Baik
Disiplin Kerja (X2)	208	Baik	Tanggung Jawab	204	Baik
			Ketaatan Waktu	212	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	203	Baik	Kualitas Kerja	204	Baik
			Kuantitas Kerja	197	Cukup Baik
			Tanggung Jawab	198	Baik
			Kerja Sama	214	Baik

Sumber: Penelitian 2022

Analisis Asosiatif

Analisis asosiatif dimaksudkan dalam penelitian ini adalah untuk melihat hubungan secara kausal antara variabel penelitian dan dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh-pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel-variabel terikat. Analisis Asosiatif terdiri dari:

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Pada uji Kolmogorov-Smirnov

Korespondensi

Suprpto Adung, Universitas Nasional Pasim

Mobile: +62 896 5262 9773, Emali: suprptoagung1959@gmail.com

data akan dikatakan normal apabila signifikansi > dari 0,05 sedangkan data tidak berdistribusi normal apabila signifikansi < 0,05. Adapun hasil penghitungan adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja	Unstandardized Predicted Value
N		53	53	53	53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27.7925	23.5283	30.6604	30.6603774
	Std. Deviation	5.49601	6.85454	8.22273	7.28231142
Most Extreme Differences	Absolute	.130	.184	.158	.186
	Positive	.130	.173	.128	.129
	Negative	-.094	-.184	-.158	-.186
Test Statistic		.130	.184	.158	.186
Asymp. Sig. (2-tailed)		.026 ^c	.000 ^c	.002 ^c	.000 ^c

Sumber: Penelitian 2022

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat nilai signifikansi 0.26 yang mana lebih besar dari 0.05 maka pada test ini data dikatakan normal apabila nilai signifikansi nya lebih besar 0.05.

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya multi kolinearitas dapat dilihat dari nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan toleransinya. apabila $VIF > 10$ atau jika nilai toleransi $< 0,1$ maka telah terjadi multikolinearitas, sedangkan apabila $VIF < 10$ dan nilai toleransi $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Kepemimpinan	.920	1.087
	Disiplin Kerja	.920	1.087

Sumber: Penelitian 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF sebesar 1,087 lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi sebesar 0,920 lebih besar dari 0,1. Kedua nilai tersebut memenuhi syarat.

Korespondensi

Suprpto Adung, Universitas Nasional Pasim

Mobile: +62 896 5262 9773, Emali: supraptoadung1959@gmail.com

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Pengujian auto korelasi ini dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW-test).

Dasar yang dapat dijadikan pedoman untuk mengambil keputusan ada tidaknya Autokorelasi adalah Bila nilai DW terletak diantara batas atas upper bond (dU) dan (4-dU), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada auto korelasi.

Tabel 7 Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 ^a	.784	.776	3.89415	1.867

Sumber: Penelitian 2022

Sesuai dengan ketentuan bahwa tidak terjadi autokorelasi apabila nilai durbin watson terletak diantara batas atas upper bond (dU) dan (4-dU). Nilai upper bond (dU) dapat dilihat didalam tabel durbin watson dengan menyesuaikan jumlah variabel independen (k) dan jumlah sampel (n). dalam penelitian ini jumlah variabel independen (k) adalah 2 dan jumlah sampel adalah 53 sehingga nilai upper bond (dU) adalah 1,6359. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi karena nilai durbin watson berada diantara dU dan (4-dU) atau berada diantara 1,6359 dan 2.3641.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah Salah satu bentuk analisis regresi linier yang digunakan apabila variabel bebasnya lebih dari satu. Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 8 Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.751	3.002		.583	.562
	Kepemimpinan	.184	.102	.123	1.798	.078
	Disiplin Kerja	1.011	.082	.843	12.311	.000

Sumber: Penelitian 2022

Korespondensi Suprpto Adung, Universitas Nasional Pasim

Mobile: +62 896 5262 9773, Emali: suprptoadung1959@gmail.com

Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut

$Y = 1,751 + 0,184X_1 + 0,011X_2$, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- (a) Kepemimpinan dan Disiplin kerja sama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kartika Inti Sejati Kota Bandung.
- (b) Tanpa adanya pengaruh Kepemimpinan ataupun Disiplin kerja, Kinerja bernilai sebesar 1,751.

- (c) Apabila Kepemimpinan naik 1 satuan maka akan mempengaruhi Kinerja sebesar 0,185 dan apabila Lingkungan kerja naik 1 satuan maka akan mempengaruhi Kinerja sebesar 1,011.

Uji Determinasi Parsial

Tabel 9
Korelasi Person Antar Variabel

Correlations

		Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.283*	.361**
	Sig. (2-tailed)		.040	.008
	N	53	53	53
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.283*	1	.878**
	Sig. (2-tailed)	.040		.000
	N	53	53	53
Kinerja	Pearson Correlation	.361**	.878**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	
	N	53	53	53

Sumber: Penelitian 2022

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kartika Inti Sejati Kota Bandung.

Dari tabel regresi linear berganda diatas dapat diketahui /koefisien standardized beta untuk Kepemimpinan adalah sebesar 0,123 dan dari tabel korelasi dapat diketahui koefisien zero order X1 terhadap Y adalah sebesar 0,361. Maka besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah sebesar $0,123 \times 0,361 = 0,0167$ atau 1,67%

Korespondensi Suprpto Adung, Universitas Nasional Pasim

Mobile: +62 896 5262 9773, Emali: suprptoagung1959@gmail.com

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kartika Inti Sejati Kota Bandung.

Dari tabel regresi linear berganda diatas dapat diketahui koefisien standardized beta untuk Kepemimpinan adalah sebesar 0,843 dan dari tabel korelasi dapat diketahui koefisien zero order X1 terhadap Y adalah sebesar 0,878. Maka besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah sebesar $0,843 \times 0,878 = 0,740$ atau 74%.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X1 (Kepemimpinan), X2 (Disiplin Kerja) secara bersama terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Untuk mengetahui Pengaruh simultan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah dengan menjumlahkan koefisien determinasi parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja dan koefisien determinasi parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Determinasi Parsial Kepemimpinan	$0,123 \times 0,361 = 0,0167$
Determinasi Parsial Disiplin Kerja	$0,843 \times 0,878 = 0,740$
TOTAL	0,756

Hasil penghitungan tersebut sesuai dengan tabel SPSS yang menggambarkan pengaruh secara simultan Insentif dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja di bawah ini:

Tabel 10

Korelasi Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 ^a	.756	.776	3.89415	1.867

Sumber: Peneliti 2022

Korespondensi Suprpto Adung, Universitas Nasional Pasim

Mobile: +62 896 5262 9773, Emali: suprptoadung1959@gmail.com

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini maka peneliti dapat memberikan kesimpulan: Kesimpulan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai atau skor variabel Kepemimpinan adalah sebesar 187,333 yang termasuk dalam kategori baik.
2. Nilai atau skor variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 208 yang termasuk dalam kategori baik.
3. Nilai atau skor variabel Kinerja adalah sebesar 203,25 yang termasuk dalam kategori baik.

4. Persamaan regresi dari penelitian ini adalah: $Y = 1,751 + 0,184X_1 + 0,011X_2$. Dari persamaan tersebut didapat kesimpulan sebagai berikut:
 - a. Baik Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja PT. Kartika Inti Sejati Kota Bandung.
 - b. Tanpa adanya pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja, Kinerja bernilai 1,751.
 - c. Apabila Kepemimpinan naik 1 satuan maka akan mempengaruhi Kinerja sebesar 0,185 dan apabila Disiplin Kerja naik 1 satuan maka akan mempengaruhi Kinerja sebesar 0,012.
5. Besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah sebesar $0,123 \times 0,361 = 0,044$ atau 4,4% dan besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja adalah sebesar $0,843 \times 0,878 = 0,740$ atau 74 %.
6. Besarnya pengaruh simultan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Kartika Inti Sejati Kota Bandung adalah sebesar 0,756 atau 75,6%.

Saran

Berdasarkan analisis secara deskriptif maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Indikator Tidak Ada Kesempatan Bagi Bawahan Untuk Memberikan Saran. Sebaiknya tidak seharusnya seperti itu, karena pada dasarnya seorang karyawan juga harus mendapatkan kesempatan untuk menyalurkan aspirasi atau saran seorang karyawan karena itu merupakan hak dan kewajibannya setiap orang.
Namun dalam hal itu juga suatu perusahaan seorang pemimpin juga harus mampu menerima saran dan kritikan dimana saran dan kritikan tersebut dapat dijadikan sebagai acuan bagi seorang pemimpin itu sendiri ataupun bagi perusahaan tersebut karena seorang pemimpin perusahaan agar menjadi lebih baik yaitu dapat menerima aspirasi atau saran yang disampaikan oleh bawahan demi kesejahteraan bersama dan memajukan visi dan misi perusahaan dan tidak hanya itu dapat membuat seorang karyawan merasa dianggap ada dalam perusahaan tersebut terlebih membuat karyawan merasa nyaman kerja di perusahaan tersebut.
2. Indikator-indikator yang sebaiknya dipertahankan seperti wewenang mutlak terpusat pada pimpinan, keputusan selalu dibuat oleh pimpinan, pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan, keputusan atau saran lebih

Korespondensi Suprpto Adung, Universitas Nasional Pasim

Mobile: +62 896 5262 9773, Emali: suprptoagung1959@gmail.com

3. banyak bawahan, bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat, kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan, melakukan konsultasi dengan bawahan sebelum melakukan keputusan, patuh peraturan perusahaan, target pekerjaan, pembuatan laporan kerja, tepat waktu, penggunaan waktu efektif, rajin masuk kerja, ketelitian kinerja, keterampilan, pencapaian target, waktu kerja, tepat waktu, taat aturan, kebersamaan dan kekompakan. Tidak Cuma dipertahankan tapi kedepannya harus lebih ditingkatkan sehingga berdampak positif terhadap kemajuan dan perkembangan PT. Kartika Inti Sejati Kota Bandung .
4. Sebagai masukan yaitu dengan menggunakan cara stile coaching dan counseling dimana cara tersebut merupakan bimbingan dan pelatihan kepada karyawan yang diambil sebagai langkah proaktif dengan memberikan coaching dan conseling. Yang mana coaching adalah suatu proses membuka potensi diri seorang karyawan untuk memaksimalkan kinerja. Tujuan coaching dan atau coaching clinic ini tentunya untuk memaksimalkan kemampuan seseorang baik dari sisi personal maupun profesional dan juga seorang karyawan atau

seorang pemimpin mampu meningkatkan keterampilan kerja, bersikap adil dan pemahaman aspek-aspek kerja dilingkungan dimana dia berada.

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing. Hal. 34-43
- 2) Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
 - a. Sidoarjo: Indomedia Pustaka. Hal. 83
- 3) Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta. Hal. 221
- 4) Edison, A. K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :
 - a. Alfabeta.
- 5) Gaol, L. J. (2014). *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. Hal. 687
- 6) George R, T. (2013). *Principles Of Management*. Jakarta: Erlangga.
- 7) Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. Hal. 20
- 8) Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
 - a. PT. Bumi Aksara. Hal. 17-19
- 9) Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- 10) Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT
 - a. Rajagrafindo Persada. Hal. 25
- 11) Mangkunegara, P. A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdikarya. Hal. 29
- 12) Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2 ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- 13) Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta. Hal. 158

Korespondensi Suprpto Adung, Universitas Nasional Pasim

Mobile: +62 896 5262 9773, Emali: suprptoadung1959@gmail.com

- 14) Sedarmayati. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 15) Siswanto, B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan (Edison, 2017)Operasional*. Jakarta: PT.Bumi Aksara. Hal. 198
- 16) Sinambela L. P. (2018). *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, dan*
 - i. *Implementasi*. PT Bumi Aksara. Hal. 22
- 17) Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal. 2-13
- 18) Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal. 7-9
- 19) Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. Hal. 185-198
- 20) Soedibjo, B. S. (2013). *Pengantar Metode Penelitian*. Bandung: STIE-STMIK PASIM. Hal. 50-125
- 21) Tilaar, H. (2021). *Perubahan Sosial dan Pendidikan: Pengantar Pedagogik Transformatif untuk Indonesia*. Renika Cipta. Hal.24-25

- 22) Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). Kepemimpinan dan Perilaku
a. Organisasi Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. Hal.34-36
-

Korespondensi Suprpto Adung, Universitas Nasional Pasim

Mobile: +62 896 5262 9773, Emali: suprptoadung1959@gmail.com