



**Pengaruh
Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai PT. Makmur Berkas Solusi (MBS) Jakarta Utara**

Stefanus Hans Budiman

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Kristin Handayani, S.E., M.M

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jl. Yos Sudarso Kav. 87 , Jakarta Utara

stefanushans22@gmail.com

kristin.handayani@kwikkiagie.ac.id

ABSTRACT

Human resource development that is reliable, creative and has high integrity, building strategic, professional, creative and innovative business units, and achieving maximum benefits for stakeholders in PT. Prospering Thanks to Solutions. This research aims to find out and analyze the influence of leadership style, supervision and work discipline on PT. Makmur Berkas Solusi North Jakarta. The company is engaged in logistics and has many customers, but the success it has can not be separated from the results of employee performance. data collection used is through questionnaires distributed to 55 respondents to PT. Makmur Berkas Solusi. The data is processed using the Likert scale and IBM SPSS Statistics 20 software tools. The results showed that leadership style, supervision and work discipline affect employee performance.

Keywords : Leadership Style, Supervision, Work Discipline, Employee Performance.

ABSTRAK

Pembangunan SDM yang handal, kreatif dan memiliki integritas tinggi, membangun unit bisnis strategis, profesional, kreatif dan inovatif, dan mencapai manfaat maksimal bagi pemangku kepentingan di PT. Makmur Berkas Solusi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap PT. Makmur Berkas Solusi Jakarta Utara. PT. Makmur Berkas Solusi bergerak di bidang logistik dan telah mempunyai banyak pelanggan, namun kesuksesan yang dimiliki tidak lepas dari hasil kinerja karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuisisioner yang disebarakan kepada 55 responden pada PT. Makmur Berkas Solusi. Data diolah menggunakan skala *Likert* dan alat bantu software IBM SPSS Statistics 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Pendahuluan

Suatu Perusahaan atau organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dipekerjakan dengan baik demi kelangsungan dan kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mengatur, mengelola dan memanfaatkan karyawannya sehingga dapat bekerja secara produktif untuk mencapai kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi.

Seorang pemimpin perusahaan sebagai pribadi sentral yang sangat besar pengaruhnya terhadap para karyawan dan merupakan suatu kepribadian yang tentunya berhadapan dengan individu-individu lainnya yang masing-masing tentunya memiliki kepribadian yang berbeda-beda.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, proses kontrol, pengambilan keputusan dan kegiatan untuk memastikan kegiatan tersebut diselesaikan sebagaimana telah direncanakan pada awalnya dan mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti.

Pengawasan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, pengawasan juga sangat diperlukan sebagai proses untuk memantau kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh karyawan untuk memastikan bahwa pekerjaan tersebut dikerjakan dan diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti.

Disiplin Kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sutrisno (2014:87) menerangkan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan dan menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

PT. Makmur Berkat Solusi (MBS) adalah Perusahaan yang bergerak dibidang logistik yang didirikan pada tahun 2016 yang didirikan oleh Bapak Andy Candra dan sudah bersertifikat ISO 9001 dengan *Test Mark Number* 9000005916. Melalui bisnisnya ini, MBS menawarkan solusi terbaik bagi para pelanggannya dalam bidang logistik.

Ketatnya persaingan antar perusahaan membuat setiap perusahaan harus meningkatkan kualitas dan kualitas SDM. Peningkatan kualitas dan kuantitas SDM dapat dicapai dengan memperhatikan beberapa faktor seperti kedisiplinan dan kinerja karyawan PT.Makmur Berkat Solusi. Perusahaan perlu memperhatikan kinerja dari karyawannya agar produktivitas dapat semakin baik. Berikut adalah data karyawan PT. Makmur Berkat Solusi tahun 2019-2021.



Tabel 1.1

Perbandingan Data Karyawan PT.Makmur Berkat Solusi 2019-2020

Bulan	Tahun 2019			Tahun 2020			
	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk tanpa keterangan	Terlambat	Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk tanpa keterangan	Terlambat
Januari	69	0	25	Januari	69	0	30
Februari	69	0	38	Februari	67	1	42
Maret	69	1	18	Maret	66	2	21
April	68	1	9	April	67	2	15
Mei	65	2	22	Mei	60	3	18
Juni	65	3	12	Juni	65	8	28
Juli	68	2	17	Juli	65	3	32
Agustus	67	1	15	Agustus	68	0	30
September	64	1	11	September	60	2	15
Oktober	66	2	7	Oktober	62	5	18
November	70	1	15	November	58	3	20
Desember	65	1	25	Desember	55	2	35

Sumber : PT. Makmur Berkat Solusi

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukan perbandingan tingkat presensi karyawan tahun 2019 dan 2020. Tingkat presensi 2019 menunjukan hasil yang lebih baik dibandingkan tahun 2020, dimana pada bulan Januari 2019 terdapat 69 orang karyawan dengan 0 karyawan yang tidak masuk tanpa izin dan 25 orang terlambat, lalu 3 bulan terakhir yaitu Oktober, November dan Desember 2019 jumlah karyawan lebih banyak dibandingkan tahun 2020, jumlah karyawan tidak masuk tanpa keterangan juga lebih sedikit dibandingkan tahun 2020. Sedangkan pada bulan Januari 2020 terdapat 67 orang karyawan dengan 42 orang karyawan yang terlambat. Kemudian di bulan Juni terdapat 65 orang karyawan dengan 28 orang karyawan yang terlambat. Kemudian puncaknya terjadi pada bulan Desember yaitu jumlah karyawan sebanyak 55 orang dan yang terlambat sebanyak 35 orang karyawan. Hal tersebut jelas mengidentifikasi adanya masalah yang berdampak terhadap kinerja karyawan.

2. Landasan Teori dan Hipotesis

1) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu factor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai menurut Rivai dan Mulyadi (2018:27). George R Terry (Miftah Thoha 2015:5) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat dijelaskan gaya kepemimpinan adalah segala cara yang dilakukan oleh atasan untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai melalui proses motivasi para pengikutnya.



2) Pengawasan

Irham Fahmi (2014: 138) menjelaskan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Fayol dalam Sukarna (2011:111) pengawasan adalah pemeriksaan apakah sesuatu yang terjadi sesuai dengan rencana, intruksi yang dikeluarkan dan prinsip-prinsip yang telah ditentukan.

Rahayu Relawati (2012:107) menyebutkan pengawasan adalah bagian terakhir dari fungsi manajemen. Pengawasan merupakan proses evaluasi oleh manajer untuk menemukan apakah pelaksanaan kegiatan sudah sesuai dengan rencana dan apakah tujuan organisasi sudah tercapai.

Sarwoto dalam bukunya yang berjudul *"Dasar-Dasar Organisasi dan Management"*, menyebutkan bahwa pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki.

Berdasarkan pada pengertian dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah tindakan-tindakan yang berkaitan dengan perbaikan dalam pelaksanaan kerja supaya kegiatan kerja sesuai dengan rencana awal yang telah ditetapkan dan disepakati, sesuai dengan petunjuk yang ada sehingga bisa mencapai tujuan yang ditentukan.

3) Disiplin Kerja

Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga mendapat hasil yang optimal. Sedangkan adanya disiplin kerja bagi karyawan yaitu memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kemudian Menurut Sutrisno dalam Tanjung (2017 : 30) bahwa, disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri.

Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan dan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

4) Kinerja Pegawai

Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Afandi (2018:83), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai. Pada dasarnya, gaya kepemimpinan merupakan salah satu unsur pendukung yang penting terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik dan efisien akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan optimal. Selain itu hasil penelitian Mohd.Kurniawan DP (1 April 2018), menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

H1 Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.



2) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan merupakan tindakan-tindakan yang berkaitan dengan perbaikan dalam pelaksanaan kerja supaya kegiatan kerja sesuai dengan rencana awal yang telah ditetapkan dan disepakati, sesuai dengan petunjuk yang ada sehingga bisa mencapai tujuan yang ditentukan. Pengawasan dalam suatu perusahaan juga merupakan suatu unsur yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dimana dengan pengawasan yang baik dapat dijadikan bahan evaluasi bagi para pegawai. Selain itu hasil penelitian Nurtika Sari (1 Juni 2015), menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

H2 Pengawasan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

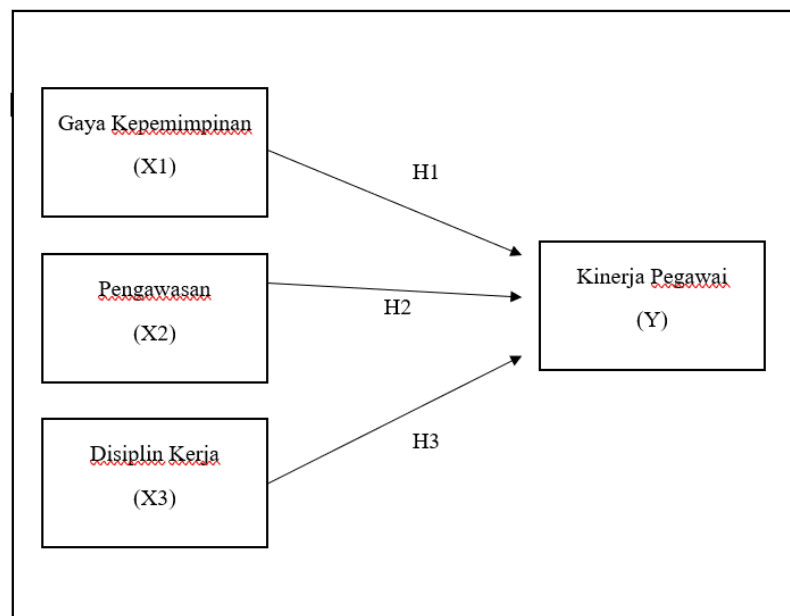
3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan dan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Maka ketika seluruh karyawan menaati kedisiplinan kerja akan menghasilkan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman. Tentunya juga kinerja akan semakin meningkat. Selain itu hasil penelitian Rima Alhalimah Hajrina, Iis Mariam dan Menik Wijayanty (2 Oktober 2016), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

H3 Disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Gambar Diolah, 2021



Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1

Tabel Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator
X1 Gaya Kepemimpinan	X1.1 : Gaya Kepemimpinan Transaksional X1.2 : Gaya Kepemimpinan Demokrasi X1.3 : Gaya Kepemimpinan Otokratis X1.4 : Gaya Kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i>
X2 Pengawasan	X2.1 : Kontrol Perilaku X2.2 : Pengawasan (Supervisi) X2.3 : Tindakan Koreksi
X3 Disiplin Kerja	X3.1 : Kehadiran X3.2 : Ketaatan Pada Peraturan Kerja X3.3 : Ketaatan Pada Standar Kerja X3.4 : Tingkat Kewaspadaan Tinggi X3.5 : Bekerja Etis
X4 Kinerja Pegawai	X4.1 : Kualitas Kerja X4.2 : Kuantitas Kerja X4.3 : Kejujuran X4.4 : Kerja Sama Dengan Rekan Kerja

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

3. Metode Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Makmur Berkat Solusi. Untuk keperluan penelitian maka akan disebarakan kuesioner dan sebgai pengumpulan data.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan Observasi dan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk memperoleh data primer. Pertanyaan dalam kuesioner ini dalam bentuk tertutup yaitu responden memberikan tanggapan yang terbatas pada jawaban yang sudah ditentukan. Pada penelitian ini, responden yang dipilih adalah karyawan yang bekerja di PT Makmur Berkat Solusi sebanyak 55 responden. Setelah kuesioner diisi dan terkumpul, maka akan dilakukan pengolahan data yang bersumber dari kuesioner tersebut. Olahan data tersebut akan dianalisis agar menjadi informasi yang berguna untuk mendukung hasil penelitian ini. Alat bantu yang digunakan adalah IBM SPSS Statistics 20.

Teknik pengolahan data akan dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas. Kemudian, data akan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Lalu, hipotesis akan diuji secara simultan menggunakan uji F, dan diuji secara parsial menggunakan uji t, serta uji koefisien determinasi (R^2).



4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Profil Responden

Dari 55 orang karyawan yang menjadi responden penelitian ini, dilihat dari jenis kelaminnya, mayoritas responden adalah pria dengan persentase sebesar 73%. Kemudian, berdasarkan usia responden, mayoritas responden berusia 20-30 tahun dengan sebesar 73%. Kemudian, berdasarkan lama waktu bekerja, mayoritas responden bekerja selama 1-5 tahun dengan presentase 54%. Selanjutnya, berdasarkan pendidikan responden, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) dengan persentase sebesar 60%.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.1
Hasil Output Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1019.218	3	339.739	9.419	.000 ^a
	Residual	1839.618	51	36.071		
	Total	2858.836	54			

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.22 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 9,419 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi diatas memiliki model regresi yang signifikan yang berarti model cocok atau layak digunakan atau dapat diuji.



Uji Signifikan Koefisien (Uji t)

© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tabel 4.2
Hasil Uji Signifikan Koefisien (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.580	5.979		1.268	.211		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.346	.119	.339	2.908	.005	.927	1.079
Pengawasan (X2)	.376	.180	.246	2.088	.042	.906	1.103
Disiplin Kerja (X3)	.262	.110	.276	2.372	.022	.931	1.074

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

- (1) Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan adalah 0.346, yakni bernilai positif. Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui t hitung dari gaya kepemimpinan adalah 2.908 dan nilai Sig adalah 0.005, yakni < tingkat signifikansi 0,05, maka gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- (2) Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel pengawasan adalah 0.376, yakni bernilai positif. Hal ini berarti pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui statistik t atau t hitung dari pengawasan adalah 2.088 dan nilai Sig adalah 0.042, yakni < tingkat signifikansi 0,05, maka pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- (3) Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja adalah 0.262, yakni bernilai positif. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui statistik t atau t hitung dari disiplin kerja adalah 2.372 dan nilai Sig adalah 0.022, yakni < tingkat signifikansi 0,05, maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



Persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 7.580 + 0.346X_1 + 0.376X_2 + 0.262X_3 + e$$

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Diketahui nilai konstanta adalah 7,580. Nilai tersebut dapat diartikan apabila gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai, maka nilai variabel dependen kinerja pegawai adalah 7,580.

Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan adalah 0,346, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 0,346.

Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel pengawasan adalah 0,376, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika pengawasan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 0,376.

Diketahui nilai koefisien regresi dari variabel disiplin kerja adalah 0,262, yakni bernilai positif. Hal ini berarti ketika disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 0,262.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.3

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.357	.319	6.00591

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.24 diketahui nilai koefisien determinasi (R -Square) adalah 0,357. Nilai tersebut dapat diartikan variabel gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 35,7% sisanya sebesar $100\% - 35,7\% = 64,3\%$ dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Pembahasan

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan t hitung = (2.908) dan nilai Signifikansi adalah 0.005 yakni < 0.05 . Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi pula kinerja para karyawan nya. Gaya kepemimpinan yang perlu dipertahankan adalah selalu melibatkan karyawan dalam hal pengambilan keputusan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018:27), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohd. Kurniawan DP (1 April 2018) yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan percetakan dimas kota Palembang yang hasilnya adalah gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan t hitung = (2.088) dan nilai Signifikansi adalah 0.042 yakni < 0.05 . Walaupun hasil olah data menunjukkan nilai yang positif dan signifikan, hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel pengawasan berada pada pernyataan semua karyawan wajib mengikuti SOP yang berlaku di lingkungan pekerjaan yaitu dengan rata-rata skor 3,47. SOP yang berlaku di lingkungan pekerjaan yang dimaksud adalah cara berpakaian, ketaatan dalam mengenakan seragam dan atribut perusahaan, sehingga pengawasan di PT. Makmur Berkas Solusi harus lebih ditingkatkan lagi khususnya dalam hal mematuhi SOP yang berlaku karena jika pengawasan semakin dijalankan dengan baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurtika Sari (1 Juni 2015) pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Pematangsiantar bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan t hitung = (2.372) dan nilai Signifikansi adalah 0.022 yakni < 0.05 . Hal ini harus diperhatikan oleh atasan untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam hal membuat suatu kebijakan agar kedisiplinan menjadi suatu budaya kerja yang mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rima Alhalimah Hajrina, Iis Mariam dan Menik Wijayanty (2 Oktober 2016) pada karyawan bagian marketing hotel Millenium Sirih, Jakarta yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti mempunyai saran sebagai berikut :

1. Kepada pihak perusahaan perlu memperhatikan kepentingan dan karakteristik pegawai untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Jika terpenuhi maka semangat dan kinerja pegawai akan meningkat.
2. Perusahaan mampu mewujudkan penetapan tujuan yang pasti terhadap karyawannya untuk mencapai tujuan yang tinggi dengan langkah yang jelas.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja pegawai, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden sehingga informasi yang didapat lebih bervariasi dibandingkan angket yang jawabannya sudah tersedia.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Imron. (2012), *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Jakarta : Penerbit Bumi Askara (Diakses 21 Juni 2020)
- Arikunto, S. (2013), *Metodologi Penelitian*. Prosedur Penelitian. Jakarta: PT Rineka Cipta. Juanda. Gunung Agung.
- Daulay, (2017), *Manajemen Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli*. Medan
- Ernawati. (2018), Skripsi “*Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang*) Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen.
- K. Ageng, Puspanegara. (2012), *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru SD Gugus 1 Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo*. (diakses 15 Juni 2021)
- Fatin, N. (2016), September 16. *Pengertian Kinerja Secara Lengkap*. (diakses 18 Juni 2021)
- Ghozali, I. (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.S
- Ghozali, Imam. (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan delapan, Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gio, P. U., & Caraka, R. E. (2021), *Regresi logistik biner dengan STATCAL Disertai Perbandingan Hasil dengan SPSS, Stata, EVIEWS & JASP*, USUpres.
- Gio, P. U., & Caraka, R. E. (2021), *Visualisasi Data dengan EAVIS*, USUpres.
- Gio, P.U., Elly Rosmaini. (2015), *Belajar Olah Data dengan SPSS, MINITAB, R, MICROSOFT EXCEL, EVIEWS, LISREL, AMOS, dan SMARTPLS*, USU Press.
- Hasibuan, H Melayu S.P. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta Penerbit Bumi Askara
- “*Hipotesis*”. Wikipedia. Ensiklopedia Gratis. Wikipedia. Ensiklopedia Gratis, <https://id.wikipedia.org/wiki/Hipotesis>.
- Fahmi, Irham. (2014), *Manajemen Keuangan Perusahaan dan Pasar Modal*. Edisi Pertama. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Junaedi, A. (2017), *Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja*.
- Kartini, Kartono. (2016), *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Manis, S. (2019), April 20. *Disiplin Kerja*.
- Nurlia, Rohma (2017), Skripsi “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-IJARAH Indonesia Finance Lampung*” Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Copyright © 2021 by Kwik Kian Gie School of Business. All rights reserved. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.



Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (Jakarta: Zanafa Publising, 2018), 103-104.

Relawati, Rahayu. (2012), *Dasar Manajemen Pendekatan Aplikasi Bidang Pertanian*, Bandung : Penerbit UMM Press.

Riadi, M. (2020), April 05. *Teori, Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan*. (diakses 26 Januari 2021).

Rivai, Veitzal. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ketiga, Jakarta : Rajawali Pers.

Rivai, Veitzal et al. *Performamce Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Edisi Kedua. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 201.

Sekaran, U. R. B. (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis* (6th ed.), Jakarta, Salemba Empat. (Uji Validitas).

Siagian, S.(2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta <https://books.google.co.id>.

Sudaryono. (2019), *Metodologi Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. Cetakan ketiga. Depok : Rajawali Pers.

Sudaryono. (2019), *Metodologi Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. Cetakan ketiga. Depok : Rajawali Pers.

Sukarna, Drs. (2011), *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi 1, Bandung : Penerbit CV.Mandar Maju

Sutikno, M Sobry. (2014), *Pemimpin & Kepemimpinan*, Edisi 1, Lombok : Penerbit Holistica

Uno, Hamzah B. (2007), *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Askara

Usman, H. (2015), *Pengantar Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yulianita, Arini (2017), Skripsi “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo*” Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen.

Copyright © 2021 by Kwik Kian Gie School of Business dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.