

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT LEDCO ENERGI DINAMIKA**

SKRIPSI

Oleh:

MUTIARA PUTRI CHEN

20190300021

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA
KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2023

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Mutiara Putri Chen
NIM : 20190300021
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ledco Energi Dinamika.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

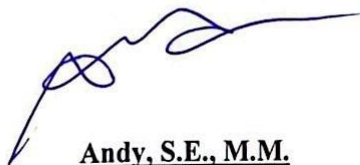
Tangerang, 13 Maret 2023

Menyetujui,

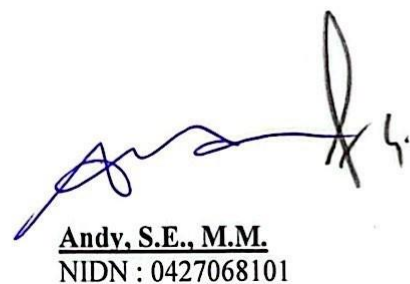
Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101



Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ledco Energi Dinamika.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Mutiara Putri Chen

NIM : 20190300021

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Administrasi Bisnis (S.A.B.)**.

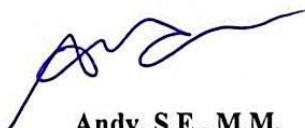
Tangerang, 10 Juli 2023

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101



Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

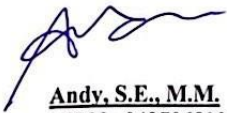
Nama : Andy, S.E., M.M.
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

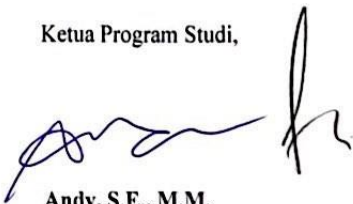
Nama Mahasiswa : Mutiara Putri Chen
NIM : 20190300021
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ledco Energi Dinamika.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,


Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101

Tangerang, 10 Juli 2023
Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Mutiara Putri Chen
NIM : 20190300021
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ledco Energi Dinamika.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Sabtu, tanggal 12 Agustus 2023.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Dr. Toni Yoyo, S.TP, M.M., M.T.
NIDN : 0416047310



Penguji I : Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.
NIDN : 0401127407



Penguji II : Lia Dama Yanti, S.E., M.Akt.
NIDN : 0401118204

Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dalam daftar Pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 31 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Mutiara Putri Chen

NIM: 20190300021

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh,

NIM : 20190300021
Nama : Mutiara Putri Chen
Jenjang Studi : Strata I (S1)
Jurusan : Ilmu Administrasi Niaga
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberika ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ledco Energi Dinamika” beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 31 Juli 2023

Penulis,



Mutiara Putri Chen

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LEDCO ENERGI DINAMIKA

ABSTRAK

Kinerja karyawan yang baik mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi baik apabila dilakukan dengan baik juga. Namun tidak hanya itu, proses pengawasan dari pemimpin itu sendiri dan kedisiplinan karyawan juga mempengaruhi hasil kerjanya.

Mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ledco Energi Dinamika.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner dari 58 responden karyawan PT Ledco Energi Dinamika. Pengujian hipotesis menggunakan analisis model statistik yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji f, uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

Dari hasil analisis hubungan koefisien korelasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja bernilai 0,561 di mana mendekati 1, maka memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Pengawasan bernilai 0,526 yang kurang mendekati 1, sehingga memiliki hubungan positif tetapi lemah terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,207 > 1,658$), Pengawasan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,896 > 1,658$), dan Disiplin Kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,882 > 1,658$). Nilai sig dengan taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,000 < 0,05$.

Sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ledco Energi Dinamika.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, SUPERVISION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT LEDCO ENERGI DINAMIKA

ABSTRACT

Good employee performance supports the process of achieving company goals. A leader's leadership style can influence employee performance to be good if done well too. But not only that, the supervision process from the leader himself and employee discipline also affect the results of his performance.

Knowing whether Leadership Style, Supervision, and Work Discipline have an influence on Employee Performance at PT Ledco Energi Dinamika.

Data collection using questionnaires from 58 respondents of PT Ledco Energi Dinamika employees. Hypothesis testing using statistical model analysis consisting of validity test, reliability test, multiple linear regression, f test, t test, and coefficient of determination (R²).

From the results of the correlation coefficient relationship analysis, Leadership Style and Work Discipline are worth 0.561 where it is close to 1, so it has a strong and positive relationship to Employee Performance. While Supervision is worth 0.526 which is less close to 1, so it has a positive but weak relationship to Employee Performance. The t test results of the Leadership Style variable show $t_{count} > t_{table}$ ($3.207 > 1.658$), Supervision $t_{count} > t_{table}$ ($2.896 > 1.658$), and Work Discipline $t_{count} > t_{table}$ ($3.882 > 1.658$). The sig value with the level $\alpha = 5\%$ is $0.000 < 0.05$.

So that there is a positive and significant influence between Leadership Style, Supervision, and Work Discipline on Employee Performance at PT Ledco Energi Dinamika.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena kasih, berkat, dan rahmat yang telah diberikan oleh-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ledco Energi Dinamika”**.

Tidak mudah dalam menyelesaikan skripsi ini. Banyak hambatan yang dirasakan oleh penulis. Akan tetapi, karena adanya dukungan dari pihak-pihak yang penulis sayangi, maka membuat penulis semakin termotivasi dan bersemangat, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Andy, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Administrasi Niaga (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Andy, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, pengalaman, dan pengetahuan baru kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar dalam Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan pengajaran serta ilmu yang berharga kepada penulis.

6. Segenap karyawan di Universitas Buddhi Dharma yang sudah membantu sistem administrasi dan registrasi selama ini.
7. Kepada pimpinan PT Ledco Energi Dinamika yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk menjadikan PT Ledco Energi Dinamika sebagai objek untuk diteliti dalam skripsi ini.
8. Kepada orang tua, adik, dan Pasangan penulis yang senantiasa memberikan doa dan support kepada penulis.
9. Kepada anggota grup “Kumpulan Orang Stress Skripsi” yakni Vania, Riel, Liana, dan Michels yang telah membantu dan memberikan semangat sepanjang penulisan skripsi ini.
10. Kepada responden atau karyawan PT Ledco Energi Dinamika.

Penulis sangat menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan di dalam skripsi ini karena batasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Maka dari itu, kritik dan saran sangat diharapkan oleh penulis demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap supaya pembaca bisa mendapatkan pengetahuan serta dapat menjadikan skripsi ini sebagai bahan perbandingan yang bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

Tangerang, 30 Juli 2023

Penulis

Mutiara Putri Chen

DAFTAR ISI

Halaman

COVER LUAR	
COVER DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6

F. Sistematika Penulisan Skripsi	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Gambaran Umum Teori	9
1. Sumber Daya Manusia	9
a. Fungsi Manajerial	10
b. Fungsi Operasional	12
2. Variable Bebas	13
a. Gaya Kepemimpinan	13
b. Pengawasan	21
c. Disiplin	26
3. Variabel Terkait	32
a. Kinerja Karyawan	32
B. Hasil Penelitian Terdahulu	38
C. Kerangka Pemikiran	47
D. Perumusan Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Jenis Penelitian	50
B. Objek Penelitian	50
C. Jenis dan Sumber Data	55
1. Jenis Data	55
2. Sumber Data	55
D. Populasi dan Sampel	56
1. Populasi	56

2. Sampel	57
E. Teknik Pengumpulan Data.....	57
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian	58
G. Teknik Analisis Data.....	60
1. Uji Validitas	60
2. Uji Reliabilitas	60
3. Uji Asumsi Klasik.....	61
a. Uji Normalitas	62
b. Uji Multikolonieritas.....	62
c. Uji Heteroskedastisasi.....	63
4. Analisis Regresi Linear Berganda	63
5. Analisis Korelasi Berganda.....	63
6. Uji Hipotesis	64
a. Uji T	65
b. Uji F	66
7. Analisis Koefisien Penentu (Determinasi).....	67
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	68
A. Hasil Penelitian	68
1. Deskriptif Data Hasil Penelitian	68
a. Klasifikasi data responden menurut gender.....	69
b. Klasifikasi data responden menurut usia	70
c. Klasifikasi data responden menurut pendidikan.....	71
B. Analisis Hasil Penelitian	71

1. Uji Frekuensi.....	71
a. Uji Frekuensi Gaya Kepemimpinan (X1).....	72
b. Uji Frekuensi Pengawasan (X2)	82
c. Uji Frekuensi Disiplin Kerja (X3)	92
d. Uji Frekuensi Kinerja Karyawan (Y).....	102
2. Uji Validitas dan realibitas Gaya Kepemimpinan (X1).....	112
3. Uji Validitas dan realibitas Pengawasan (X2)	115
4. Uji Validitas dan realibitas Disiplin Kerja (X3)	118
5. Uji Validitas dan realibitas Kinerja Karyawan (Y).....	120
C. Uji Asumsi Klasik.....	122
1. Uji Normalitas.....	122
2. Uji Multikolinearitas	124
3. Uji Heteroskedasitas	125
4. Uji Autokorelasi.....	126
D. Analisis Regresi Linear Berganda.....	128
E. Kolerasi Berganda.....	130
F. Uji Hipotesis	132
1. Koefisien Determinasi (R ²)	132
2. Uji Parsial (Uji t).....	133
3. Uji Simultan (Uji F).....	134
G. Pembahasan	135
BAB V PENUTUP	139
A. Kesimpulan	139

B. Implikasi	141
C. Saran	142
DAFTAR PUSTAKA	144
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
SURAT KETERANGAN RISET	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

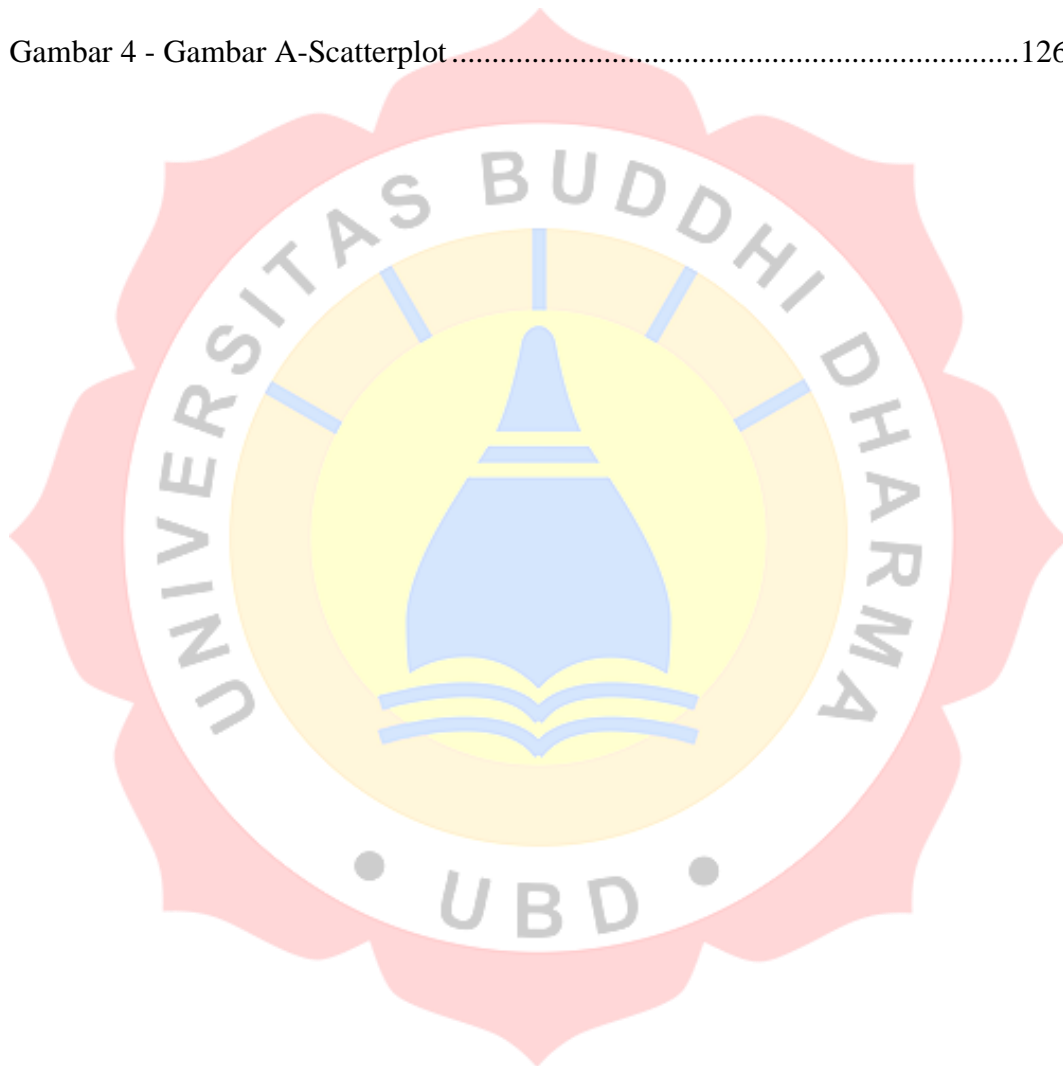
Tabel 4. 1 - Kuesioner yang di sebar.....	68
Tabel 4. 2 - Responden Berdasarkan Gender.....	69
Tabel 4. 3 - Responden Berdasarkan Usia	70
Tabel 4. 4 - Tabel Berdasarkan Pendidikan	71
Tabel 4. 5 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 1	72
Tabel 4. 6 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 2	73
Tabel 4. 7- Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 3	74
Tabel 4. 8 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 4	75
Tabel 4. 9 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 5	76
Tabel 4. 10 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 6	77
Tabel 4. 11 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 7	78
Tabel 4. 12 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 8	79
Tabel 4. 13 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 9	80
Tabel 4. 14 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 10	81
Tabel 4. 15 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 1	82
Tabel 4. 16 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 2	83
Tabel 4. 17 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 3	84
Tabel 4. 18 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 4	85
Tabel 4. 19 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 5	86
Tabel 4. 20 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 6	87
Tabel 4. 21 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 7	88
Tabel 4. 22 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 8	89

Tabel 4. 23 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 9	90
Tabel 4. 24 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 10	91
Tabel 4. 25 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 1	92
Tabel 4. 26 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 2	93
Tabel 4. 27 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 3	94
Tabel 4. 28 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 4	95
Tabel 4. 29 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 5	96
Tabel 4. 30 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 6	97
Tabel 4. 31 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 7	98
Tabel 4. 32- Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 8	99
Tabel 4. 33- Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 9	100
Tabel 4. 34 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel X3 Pernyataan 10	101
Tabel 4. 35 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan1	102
Tabel 4. 36 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 2	103
Tabel 4. 37 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 3	104
Tabel 4. 38 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 4	105
Tabel 4. 39 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 5	106
Tabel 4. 40 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 6	107
Tabel 4. 41 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 7	108
Tabel 4. 42 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 8	109
Tabel 4. 43 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 9	110
Tabel 4. 44 - Tanggapan Responden Mengenai Variabel Y Pernyataan 10	111
Tabel 4. 45 - Case Processing Summary Variabel X1	112

Tabel 4. 46 - Reliability Statistics Variabel X1	113
Tabel 4. 47 - Item Total Statistics Variabel X1	114
Tabel 4. 48 - Case Processing Summary Variabel X2.....	115
Tabel 4. 49 - Reliability Statistics Variabel X2	116
Tabel 4. 50 - Item Total Statistics Variabel X2	117
Tabel 4. 51 - Case Processing Summary Variabel X3.....	118
Tabel 4. 52 - Reliability Statistics Variabel X3	118
Tabel 4. 53 - Item Total Statistics Variabel X3	119
Tabel 4. 54 - Case Processing Summary Variabel Y	120
Tabel 4. 55 - Reliability Statistics Variabel Y	121
Tabel 4. 56 - Item Total Statistics Variabel Y	121
Tabel 4. 57 - One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	124
Tabel 4. 58 - Coefficients (Uji Multikolinieritas)	125
Tabel 4. 59 - Runs Test	127
Tabel 4. 60 - Coefficients (Regresi Linear Berganda).....	128
Tabel 4. 61 - Correlations	130
Tabel 4. 62 - Model Summary	132
Tabel 4. 63 - Coefficients (Uji T)	133
Tabel 4. 64 - ANOVA.....	135

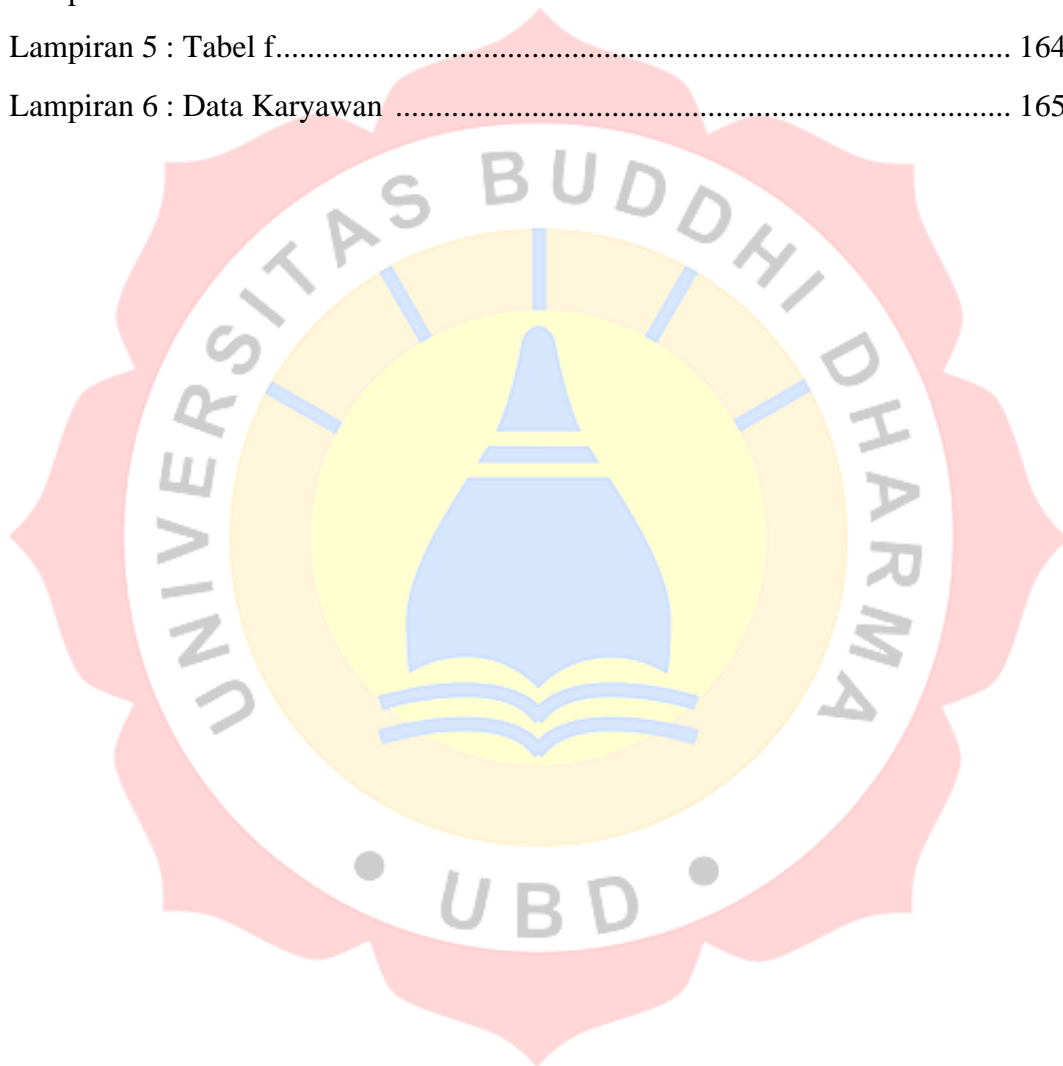
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 - Kerangka Pemikiran	47
Gambar 2 - Struktur Organisasi	53
Gambar 3 - Gambar P-Plot.....	123
Gambar 4 - Gambar A-Scatterplot.....	126



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	148
Lampiran 2 : Data Tabulasi Hasil Kuesioner	154
Lampiran 3 : Tabel r.....	162
Lampiran 4 : Tabel t.....	163
Lampiran 5 : Tabel f.....	164
Lampiran 6 : Data Karyawan	165



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain serta memikirkan bagaimana gaya kepemimpinan yang ia akan terapkan di organisasi. Kepemimpinan merupakan subsistem terpenting dalam pengembangan suatu organisasi, karena apabila kepemimpinannya tersebut baik tentunya tidak akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Pemimpin sebagai individu untuk dirinya juga memiliki kepribadian yang berbeda dengan sejumlah individu yang ia pimpin. Dalam keadaan seperti ini, maka seorang pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, kebutuhan seorang pemimpin adalah bagaimana gaya kepemimpinannya ini berpengaruh sebagai proses kontrol dan pengambilan keputusan dalam setiap kegiatan guna memastikan bahwa kegiatan tersebut sudah sesuai dengan yang direncanakan. Dalam sebuah organisasi jika tanpa adanya gaya kepemimpinan yang sesuai, maka sebaik apapun pekerjaan yang dilakukan tidak dapat dikatakan berhasil.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sesuai dengan sebuah perusahaan apabila karyawan dapat memproses sebuah perintah dan dilaksanakan dengan komunikasi dua arah yang intens. Hal ini bertujuan terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Salah satu indikasi gaya kepemimpinan yang baik adalah segala sesuatu yang dicontohkan langsung oleh pemimpinnya, dalam hal ini berupa masalah kedisiplinan.

Tidak hanya dengan gaya kepemimpinan saja untuk mempengaruhi kinerja para karyawan, proses pengawasan juga sangat diperlukan untuk memantau kinerja dan memastikan bahwa kegiatan diselesaikan sebagaimana yang telah direncanakan sebelumnya. Proses dalam pengawasan merupakan tindakan yang dilakukan atasan dalam mengamati, menilai, dan mengevaluasi pencapaian hasil kerja yang dilakukan. Tanpa adanya pengawasan yang dilakukan sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tidak dapat dikatakan berhasil.

Pengawasan dalam suatu organisasi dan perusahaan berperan penting dan menjadi kunci dibalik berhasilnya perencanaan organisasi tersebut, apalagi jika organisasi tersebut memiliki banyak anggota dan karyawan di dalamnya. Fungsi pengawasan dapat membantu perusahaan memenuhi target dan mencapai tujuan. Menurut (Dharmawan, 2023) dalam pengawasan perlunya untuk melakukan evaluasi presentasi pekerjaan dan penerapan tindakan korektif untuk memastikan bahwa hasil pekerjaan berjalan dengan semestinya.

Pengawasan yang berada pada PT Ledco Energi Dinamika dijalankan dengan cara absen dengan mesin amano dan memasang CCTV pada setiap ruangan agar dapat mengawasi kinerja karyawan secara langsung. Pengawasan sangat diutamakan untuk dapat melihat kedisiplinan kinerja karyawan PT Ledco

Energi Dinamika. Dengan adanya pengawasan perusahaan tidak harus menghadapi banyak kesalahan-kesalahan yang terjadi dikemudian hari, serta potensi terjadinya kesalahan akan mudah terlacak dan perusahaan bisa mengatasinya lebih dini sebelum masalah semakin banyak.

Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal adalah dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja bagi karyawan akan memberikan dampak suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan, tentunya kedisiplinan menjadikan karyawan untuk lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi atau perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar tidak menyimpang dalam aturan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut (Andy, 2018) berpendapat bahwa disiplin kerja juga merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Semakin diberikan tingkat disiplin tinggi maka akan semakin mudah karyawan diterapkan sesuai dengan yang perusahaan inginkan.

PT Ledco Energi Dinamika bergerak di bidang perdagangan dan jasa. Perusahaan ini memiliki beberapa divisi. Sumber daya manusia yang bekerja di PT Ledco Energi Dinamika cukup banyak. Peningkatan kualitas dan kuantitas produksi dapat dicapai perusahaan dengan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki dan dengan memperhatikan beberapa faktor seperti kedisiplinan serta kinerja para karyawan.

Kinerja merupakan sebuah akibat yang dimunculkan oleh beberapa sebab yang terjadi. Kinerja karyawan yang buruk tentunya akan membuat tujuan dari sebuah perusahaan atau organisasi tidak berjalan dengan semestinya. Cara untuk memperbaiki kinerja adalah dengan memperbaiki apa penyebab yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Jika penyebabnya saja tidak diperbaiki, banyak karyawan yang akan menghambat proses untuk menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan atau organisasi pasti butuh jasa karyawannya, sedangkan karyawan butuh bagaimana perusahaan memperlakukan mereka. Jika penyebabnya baik maka akibat yang dihasilkan juga baik, namun jika penyebabnya buruk maka akibat yang dihasilkan juga buruk.

Berdasarkan dengan latar belakang di atas, penulis ingin mengetahui lebih dalam mengenai Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ledco Energi Dinamika”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka yang menjadi identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pemimpin yang memiliki sifat yang sangat tegas terhadap karyawan sehingga karyawan merasa tertekan dan memiliki kepribadian yang kaku.
2. Disiplin kerja karyawan yang masih belum berjalan dengan baik.

3. Masih perlunya pengawasan yang maksimal yang dilakukan atasan, agar bertambahnya semangat dalam bekerja pada karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ledco Energi Dinamika ?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ledco Energi Dinamika ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ledco Energi Dinamika ?
4. Apakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ledco Energi Dinamika ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh tujuan yang mendalam dan memberikan bukti yang kuat mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Ledco Energi Dinamika.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Ledco Energi Dinamika.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan PT Ledco Energi Dinamika.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ledco Energi Dinamika.

E. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ledco Energi Dinamika.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan lebih memahami pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Ledco Energi Dinamika.

- b. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan adalah sebagai bahan masukan atau informasi tambahan yang

dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ledco Energi Dinamika.

c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ledco Energi Dinamika.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara garis besar skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab untuk mendapat arah dan gambaran yang jelas mengenai hal yang tertulis, maka disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini adalah bab terakhir penulis akan memberkan kesimpulan dari hasil penelitian. Kemudian penulis akan coba memberikan saran-saran yang mungkin dapat membantu organisasi serta memberikan manfaat bagi para pembaca.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sering disingkat menjadi SDM adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai perencana, pemikir, dan penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi organisasi atau perusahaan. Maka dari itu muncul istilah baru berupa sumber daya manusia (*human resources*). Di sini sumber daya manusia dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai yang dapat dilipatgandakan serta dikembangkan kemampuan dan kinerjanya, bukan malah sebaliknya sumber daya manusia dianggap sebagai *libalitas* (beban).

Menurut Rahardjo (2022), karyawan membutuhkan kompetensi (pengetahuan, sikap, nilai, dan keterampilan) untuk melakukan tugas. Tingkat dan kualitas kinerja tugas yang lebih tinggi membutuhkan tingkat atau tingkat keterampilan yang lebih tinggi. Karyawan yang kompeten dan termotivasi sangat penting untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan

keunggulan organisasi. Kesimpulannya adalah perspektif sumber daya manusia dilihat sebagai investasi bagi perusahaan atau organisasi.

Patras et al., (2019) menyebutkan bahwa manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

(Hasibuan, 2019) sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

(Hariandja, 2022) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor lainnya selain modal. Maka dari itu SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi organisasi semakin meningkat baik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah individu yang bekerja merupakan penggerak dalam organisasi yang berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Manajemen SDM sendiri dalam mengatur sumber daya manusia dijalankan melalui dua fungsi. Fungsi tersebut yaitu manajerial dan operasional:

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan

Organisasi yang baik dimulai dari perencanaan yang baik dan matang. Perencanaan tersebut bisa dituang dalam visinya sebagai tujuan dan misi untuk mencapai visi tersebut. Misi yang dirancang harus efektif dan efisien untuk mencapai visi dari perusahaan tersebut.

2. Pengorganisasian

Fungsi kedua adalah pengorganisasian yang mana dalam tahap ini digunakan untuk membagi sesuai dengan unit dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Terbentuknya struktur organisasi menjadikan petunjuk bagi karyawan untuk menjalankan garis koordinasinya antar unit-unit terkait.

3. Pengarahan

Organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya arahan. Untuk itu di sini manajemen SDM berfungsi memberikan pengarahan. Segala arahan dan dorongan diolah dan diatur dalam manajemen sumber daya manusia. Dorongan serta arahan ini dilakukan sebagai upaya untuk menggerakkan organisasi mencapai cita-cita yang diimpikan.

4. Pengendalian

Pengendalian dilakukan untuk mengendalikan dan mengatur anggota agar sesuai dengan koridor yang berlaku. Dalam pengendalian juga ada pengawasan terhadap perilaku dan sikap yang dapat merusak suasana dan tujuan dari perusahaan atau organisasi.

b. Fungsi Operasional

1. Pengadaan

Fungsi manajemen SDM secara operasional yang pertama yaitu sebagai pengadaan. Pengadaan yang dimaksud yaitu pengadaan terhadap tenaga kerja baru atau *recruitment*. Pengadaan ini bertujuan untuk mendapatkan para karyawan yang berkualitas untuk diajak bekerja sama mencapai tujuan dalam perusahaan.

2. Pengembangan

Ketika para karyawan baru sudah masuk ke dalam perusahaan, maka perlu adanya peningkatan keterampilan untuk mengembangkan keterampilan yang ada. Bagi karyawan lama pun digunakan untuk tetap mengasah keterampilan agar sesuai dengan apa yang dilakukannya nanti.

3. Kompensasi

Kompensasi diberikan sebagai timbal balik untuk para karyawan karena sudah berkontribusi untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Seberapa banyaknya kompensasi diukur dari sejauh mana karyawan dapat memberikan yang terbaik kepada perusahaan.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah penyesuaian terhadap sikap dan keinginan para karyawan dan perusahaan. Hal ini dilakukan terhadap bentuk adaptasi karyawan dengan perusahaan.

5. Pemeliharaan

Fungsi selanjutnya yaitu pemeliharaan atau perawatan. Pemeliharaan sumber daya manusia dilakukan untuk menjaga dan mempertahankan kemampuan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan training motivasi. Serta meningkatkan apa yang kurang agar dapat berjalan sesuai dengan mestinya.

6. Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi manajemen SDM secara operasional yang terakhir yaitu pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini semua pemutusan hubungan kerja baik *resign*, pensiun kerja, ataupun PHK itu sendiri diatur oleh fungsi manajemen SDM. Semua urusan pensiun pegawai yang telah lama berkontribusi pada perusahaan diurus pada divisi ini.

2. Variable Bebas

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para karyawannya. Menurut (Wijaya, 2023) menyampaikan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seseorang yang khas untuk mempengaruhi perilaku maupun tindakan kepada bawahannya. Dalam hal ini adalah bagaimana pemimpin memerintah dan caranya dalam bertindak untuk mempengaruhi anggota kelompok akan membentuk gaya kepemimpinannya. Untuk memahami

gaya kepemimpinan, sedikitnya dapat dikaji dari tiga pendekatan utama, yaitu pendekatan sifat, perilaku, dan situasional.

Pertama adalah pendekatan sifat, dalam pendekatan ini menjelaskan berhasil atau gagalnya seorang pemimpin dalam memimpin bermula pada sifat aslinya sendiri. Pendekatan ini bertolak belakang dari asumsi bahwa individu merupakan pusat kepemimpinan. Kepemimpinan dalam pendekatan ini dipandang sebagai sesuatu yang mengandung lebih banyak unsur individu, terutama pada sifat-sifat individu yang dibawa dalam kepemimpinan.

Kedua adalah pendekatan perilaku yang titik fokusnya adalah mengidentifikasi perilaku yang khas dari pemimpin untuk mempengaruhi tindakan bawahannya. Dalam pendekatan ini membahas bagaimana keefektifan gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pemimpin.

Ketiga adalah pendekatan situasional yang merupakan fungsi situasi dari kualitas pribadi. Munculnya kualitas gaya kepemimpinan ini dari interaksi orang-orang dalam situasi tertentu. Dalam pandangan ini, gaya kepemimpinan yang paling efektif dapat ditentukan dengan mengkaji beberapa variabel yang mempengaruhi. Dari ketiga pandangan tersebut, pendekatan situasional merupakan gaya kepemimpinan yang efektif untuk diterapkan dalam berbagai situasi tertentu.

(Sucitro & Tholok, 2022) menyebutkan kepemimpinan ialah proses yang dinamis antara pemimpin dan karyawan yang merupakan timbal balik

dari keduanya. Berkembang dari waktu ke waktu menggunakan negosiasi antarpribadi.

(Eso hernawan, 2021) menjelaskan bahwa demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dibutuhkan kepemimpinan atau *leadership* yang merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja sama dengannya.

Richard Oliver (dalam Zeithml., 2021) kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.

Dari beberapa pengertian kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu.

1. Sifat-Sifat Pemimpin

Secara umum sifat-sifat yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin adalah (Pandojo, 2019):

a. Keinginan untuk menerima tanggung jawab

Apabila individu mendapatkan amanah untuk menjadi pemimpin maka ia menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan. Individu tersebut harus bersedia bertanggung jawab atas kesalahan dirinya dan kesalahan yang diperbuat oleh bawahannya.

b. Kemampuan persepsi

Perceptive (persepsi) menunjukkan kemampuan pemimpin untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Pemimpin harus memiliki persepsi tersendiri untuk memahami bawahannya dalam bekerja, sehingga mengerti kekuatan dan kelemahan yang dapat ia maksimalkan dan meminimalisir kekurangan.

c. Kemampuan untuk menentukan prioritas

Seorang pemimpin harus dapat menentukan mana yang prioritas dan mana yang tidak, terutama pada masalah yang membutuhkan perhatian khusus, misalnya masalah mana yang harus diprioritaskan dahulu dan memikirkan bagaimana meminimalisir efek dari masalah tersebut.

d. Kemampuan untuk bersikap objektif

Seorang pemimpin harus memiliki sifat yang objektif untuk memperlihatkan bahwa ia memiliki sifat yang adil, rasional, serta tidak subyektif kepada bawahannya.

e. Kemampuan untuk berkomunikasi

Seorang pemimpin harus memiliki kecakapan dalam berkomunikasi. Komunikasi menjadi kunci dalam penyampaian informasi dan koordinasi kepada semua lini. Gaya komunikasi yang efektif untuk diterapkan dalam sebuah organisasi adalah gaya komunikasi dua arah antara atasan ke bawahan maupun bawahan ke atasan.

2. Fungsi Kepemimpinan

Dalam menjalankan kepemimpinan di dalam perusahaan, ada beberapa fungsi yang jika dijalankan maka akan mewujudkan kepemimpinan yang efektif. Menurut Hamdani Nawawi dalam bukunya kepemimpinan yang efektif menyebutkan ada lima fungsi kepemimpinan:

1. Fungsi Instruksi

Fungsi ini sifat komunikasinya adalah satu arah yang mengisyaratkan kepada bawahan untuk mematuhi. Pemimpin sebagai puncak pengambil keputusan berhak memberikan instruksi agar perusahaan berjalan sesuai dengan koridor misinya untuk mewujudkan visinya. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultatif

Efektifnya seorang pemimpin memiliki gaya komunikasi dua arah untuk menjalankan fungsi konsultatifnya. Pemimpin tidak hanya mengeluarkan instruksi saja, namun dapat mendengarkan saran, pendapat, dan kritik dari bawahannya. Pemimpin harus menjadi konsultan pada bawahannya jika bawahannya menemukan kesulitan dalam proses bekerja.

3. Fungsi Partisipasi

Pemimpin tidak bisa hanya memberikan instruksi saja. Kehadiran pemimpin dalam fungsi ini untuk memperlihatkan kepada bawahannya untuk berpartisipasi penuh dalam proses mencapai tujuan bersama. Partisipasi yang dilakukan adalah sesuai dengan pokok rincian tugasnya dan memiliki kesempatan untuk berpartisipasi. Fungsi partisipasi ini bukan berarti pemimpin memberikan kebebasan semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

4. Fungsi Delegasi

Dalam fungsi ini pemimpin harus bersedia memberikan pelimpahan wewenang dan mempercayai orang lain untuk menjalankan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian ini adalah untuk mengendalikan dan mengatur aktivitas serta proses bawahan agar terarah dalam koordinasi yang efektif. Hal ini guna untuk mewujudkan tujuan bersama secara maksimal. Dalam fungsi pengendalian hal yang bisa dilakukan adalah dengan melakukan kegiatan bimbingan, pengarahan, pengawasan, dan koordinasi atasan dengan bawahan.

3. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut (Mohanty et al., 2016) sebagaimana diketahui dewasa ini dapat diidentifikasi lima tipe utama pemimpin, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratisasi dan *Dictatorial*

Gaya kepemimpinan otokratisasi disebut juga kepemimpinan diktator atau direktif. Pemimpin yang menganut gaya ini adalah pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara sewenang-wenang dan tanpa konsultasi dengan bawahannya. Pemimpin ini menentukan apa yang harus dilakukan orang lain dan bawahannya harus mematuhi secara mutlak.

2. Gaya Kepemimpinan Militeralistis

Gaya kepemimpinan ini banyak menggunakan sistem perintah yang terkomando dari atas ke bawah. Sifatnya adalah keras dan otoriter untuk membuat bawahan patuh dengan penuh acara formalitas.

3. Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Gaya kepemimpinan ini adalah di mana pemimpin memiliki sikap untuk melindungi bawahan seperti melindungi anaknya, pemimpin diibaratkan seorang bapak atau ibu yang penuh kasih.

4. Gaya Kepemimpinan *Laissiez Faire*

Gaya kepemimpinan ini memberikan bawahannya kebebasan penuh dan otonomi sendiri untuk berbuat semaunya akan semua pekerjaan dan bawahan bertanggung jawab dalam keputusan yang diambil untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini mengedepankan kepemimpinan yang konsultatif atau konsensus. Dalam pendekatan ini melibatkan bawahan untuk turut andil dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin akan mendengarkan kritik, saran, serta pendapat untuk dirancang dalam sebuah pemikiran sebagai sebuah keputusan akhir yang diambil oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan ini juga mengarah pada kompromi yang pada akhirnya memberikan hasil yang diharapkan.

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Untuk mengukur apakah cara memimpin yang dilakukan seorang pemimpin telah sesuai dengan suatu organisasi dapat diukur menggunakan dimensi kepemimpinan.

Indikator gaya kepemimpinan menurut (Kartono, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisis situasi yang dihadapi secara teleti, matang, dan mantap merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan Berkomunikasi

Keterampilan dalam komunikasi adalah meliputi bagaimana komunikasinya untuk memberikan perintah, pedoman, petunjuk, serta nasihat.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

4. Kemampuan Mendengar

Seorang pemimpin harus dapat mendengarkan pendapat dari bawahannya untuk mendapatkan gagasan-gagasan yang dapat disimpulkan untuk mencari sebuah keputusan.

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi berbagai masalah sangat penting bagi seorang pemimpin. Tegas bukan berarti keras, tetapi tegas yang dapat konsultif dan merangkul para bawahannya.

b. Pengawasan

Pengawasan merupakan kegiatan yang mengusahakan supaya pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana atau *planning* yang telah ditetapkan serta hasil yang diinginkan.

Menurut (Parulian Remus, 2018) pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, dan cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi.

Menurut (Dharmawan, 2023) secara khusus, pengawasan memerlukan evaluasi presentasi pekerjaan dan penerapan tindakan korektif untuk memastikan bahwa hasil pekerjaan sejalan dengan apa yang telah ditentukan.

Menurut (Fahmi, 2019) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari proses pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan untuk menjamin agar semua pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya.

1. Tipe-Tipe Pengawasan

Menurut (Handoko, 2019) bahwa tipe-tipe pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan Pendahuluan

Pengawasan pendahuluan adalah pengawasan yang dirancang untuk melakukan antisipasi masalah serta penyimpangan dari standar yang dibuat sebelum masuk dalam tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

2. Pengawasan Pelaksanaan Kegiatan

Pengawasan pelaksanaan kegiatan dilakukan selama proses kegiatan itu berlangsung. Sebelum kegiatan bisa dilanjutkan agar dalam prosesnya harus disetujui terlebih dahulu atau syarat yang harus dipenuhi.

3. Pengawasan Umpan Balik

Pengawasan umpan balik dimana mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan dan memberikan umpan baliknya.

2. Fungsi Pengawasan

Menurut (Ernie dan Saefulah, 2005) fungsi pengawasan yaitu:

1. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan.
2. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dan pencapaian tujuan perusahaan.
3. Mengevaluasi keberhasilan dan pencapaian tujuan serta target sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

3. Jenis-Jenis Pengawasan

Pada dasarnya pengawasan digunakan untuk menghindari adanya penyelewengan maupun penyimpangan dalam proses untuk mencapai tujuan. Harapannya adalah dalam pengawasan mampu membantu pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dengan cara yang efektif serta efisien.

Menurut (Ferianto dkk, 2019) terdapat beberapa jenis pengawasan yang dapat dilakukan, sebagai berikut:

1. Pengawasan Intern dan Ekstern

Pengawasan intern adalah pengawasan yang dilakukan dalam lingkungan unit maupun perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan pengawasan ekstern adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat atau unit pengawasan dari luar perusahaan atas nama pimpinan perusahaan.

2. Pengawasan Aktif dan Pasif

Pengawasan dekat (aktif) dilakukan sebagai bentuk pengawasan yang dilaksanakan di tempat kegiatan yang bersangkutan. Sedangkan pengawasan jauh (pasif) yaitu pengawasan melalui penelitian dan pengujian yang dilengkapi dengan surat-surat pertanggungjawaban ditambah dengan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran.

3. Pengawasan Preventif dan Represif

Pengawasan preventif ditujukan untuk mencegah agar tidak terjerembab terhadap kesalahan. Sedangkan pengawasan represif adalah pengawasan yang digunakan untuk menanggihkan atau pembatalan terhadap sebuah kebijakan.

4. Indikator Pengawasan

Menurut (Rizal, 2019) mengatakan bahwa:

“Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan – tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.”

Menurut Handoko (Rizal, 2019) indikator-indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan

Dalam pengawasan harus menetapkan standar pelaksanaan dan merencanakan satuan pengukuran sebagai tolak ukur dalam penilaian hasil.

2. Pengukuran kerja

Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja, yaitu:

1. Pengamatan
2. Laporan-laporan hasil lisan dan tertulis
3. Metode-metode otomatis
4. Pengujian atau dengan pengambilan sampel

3. Penilaian kinerja

Penilaian dalam kinerja tak lepas dari bagaimana karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga mampu menciptakan kepuasannya sendiri yang menguntungkan bagi perusahaan.

4. Tindakan koreksi

Tindakan koreksi diperlukan apabila dalam masa pelaksanaan ditemukan penyimpangan dan kesalahan yang tidak sesuai standar pengawasan.

c. Disiplin

Disiplin kerja merupakan konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku sesuai dengan norma dan aturan perusahaan. Disiplin merupakan sebuah tuntutan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Menurut (Andy & Sutrisna, 2018) kedisiplinan kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja di dalam sebuah organisasi.

Menurut (Suarez, 2015) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Sihombing & Kusnawan, 2022) disiplin adalah suatu sikap yang menghormati aturan dan peraturan perusahaan, memungkinkan karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan aturan, dan peraturan perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas, maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah rasa kepatuhan dan ketaatan terhadap norma maupun nilai yang harus dilaksanakan sebagai bentuk tanggung jawab komitmen terhadap perusahaan tersebut.

1. Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja

Menurut (Siagian, 1999) dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengemukakan bahwa bentuk-bentuk disiplin kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dibagi dua bentuk, yaitu:

A. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan pencegahan yang mendorong para pegawai untuk taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu perusahaan.

Agar sikap kedisiplinan itu kokoh dan bertahan dalam tiap individu, perusahaan perlu memperhatikan tiga hal, yaitu :

1. Perusahaan harus menanamkan perasaan memiliki perusahaan kepada setiap pegawai
2. Para pegawai diberikan penjelasan berupa ketentuan dan peraturan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipatuhi.
3. Pegawai harus dapat mendisiplinkan diri pribadinya sendiri terlebih dahulu.

B. Disiplin Korektif

Disiplin korektif dilakukan ketika ada pegawai yang melakukan pelanggaran atas peraturan yang berlaku. Pegawai tersebut diberikan sanksi sesuai dengan tingkatan pelanggaran yang diperbuat.

Tujuan pendisiplinan akan berjalan lancar dengan pemberian sanksi harus dilakukan secara bertahap dari yang paling ringan sampai yang terberat, misalnya:

1. Peringatan tertulis dari atasan
2. Penundaan kenaikan gaji berkala
3. Penundaan kenaikan pangkat
4. Pembebasan dari jabatan
5. Pemberhentian sementara
6. Pemberhentian atas permintaan sendiri
7. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
8. Pemberhentian dengan tidak hormat

Pengenaan sanksi korektif yang diterapkan perlu memperhatikan tiga hal, yaitu sebagai berikut:

1. Memberitahukan kesalahan apa yang telah diperbuat
2. Memberi kesempatan untuk memberikan penjelasan kenapa melanggar
3. Jika sampai pemberhentian maka adanya penjelasan mengapa manajemen melakukan tindakan tersebut.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu hal terpenting agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut pendapat dari Singodimedjo dalam (Sampeliling, 2019) dikemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi dapat mempengaruhi baik tidaknya disiplin yang dijalankan. Kompensasi diberikan sesuai dengan tingkatan dan hasil jerih payah yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Jika dalam pemberian kompensasi tidak sesuai maka pekerjaan akan menjadi menghambat dan rasa memiliki perusahaan berkurang, berujung pada tindakan indisipliner. Meskipun dalam pemberian besarnya kompensasi tidak menjamin tegaknya kedisiplinan, namun setidaknya para karyawan dapat bekerja dengan tenang.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Pemimpin menjadi contoh dan pionir keteladanan dalam sebuah perusahaan. Pengaruh besar dalam kedisiplinan berasal dari bagaimana pemimpin juga bekerja dalam perusahaan tersebut. Karyawan akan meremehkan peraturan jika pemimpin saja lupa dengan aturan perusahaan yang mengakibatkan berantakannya tujuan dalam perusahaan tersebut.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Sebuah perusahaan harus memiliki aturan pasti dan tertulis di dalam pedoman bekerja yang dapat dijadikan sebuah pegangan. Aturan yang ada bersifat mengikat kepada para elemen individu yang berada di perusahaan tersebut di dalam maupun di luar lingkungan kerja.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki jiwa pemimpin yang berani memutuskan dan mengambil tindakan dalam berbagai kondisi tertentu. Pengambilan tindakan seorang pemimpin harus berlandaskan rasional dan objektif. Hal ini bertujuan memberikan rasa adil, nyaman, dan aman terhadap para karyawan bahwa di mata pimpinan mereka sama serta tidak ada yang diistimewakan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam kepengawasan pimpinan, perlunya pimpinan untuk terjun dan ikut dalam mengawasi kinerja para karyawannya agar memberikan rasa was-was dan takut terhadap karyawannya.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Terjun langsung pemimpin ke para karyawannya adalah untuk memberikan perhatian tentang apa yang mereka butuhkan. Karyawan juga memiliki perasaan di mana mereka ingin diperhatikan atasan dan diapresiasi terhadap apa yang telah dikerjakan serta saran yang bersifat konstruktif kepada karyawannya

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Salah satu hal yang bisa dilakukan untuk mendukung kedisiplinan adalah dengan melakukan pembiasaan terhadap hal-hal yang paling kecil dan sederhana. Misalnya adalah saling menghormati, berpamitan jika pergi, memberikan kesempatan dalam bekerja, saling menyapa, dan lain-lain. Hal ini bertujuan untuk membangun suasana dan iklim kerja yang baik serta disiplin yang aktif.

3. Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja memberikan manfaat yang tentunya begitu besar. Bagi organisasi adalah ketika para pegawai disiplin maka sarana operasional akan selalu berjalan secara optimal sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan. Sedangkan bagi pegawai, kedisiplinan membentuk rasa tanggung jawab terhadap setiap momen dalam bekerja, misalnya jika mendapat tugas maka akan dengan senang hati bertanggung jawab untuk menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dengan semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

4. Indikator – Indikator Disiplin kerja

Indikator disiplin kerja menurut (Kerja et al., 2018) sebagai berikut:

1. Kehadiran di tempat kerja

Kehadiran di dalam tempat kerja atau absensi menjadi indikator yang paling rendah untuk mengukur kedisiplinan para pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah akan terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan tidak akan menghiraukan prosedur kerja dan selalu melenceng pada tata tertib kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu hati-hati, penuh perhitungan, dan teliti dalam bekerja. Sehingga selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

3. Variabel Terkait

a. Kinerja Karyawan

Kinerja atau performa merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis atau organisasi.

Tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran maka kinerja pada seseorang atau kegiatan organisasi tidak mungkin dapat diketahui apabila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut (Priscillia, 2022) kinerja merupakan hasil kinerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum, moral, serta etika sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian kinerja menurut Sinambela dalam (Priscillia, 2022) kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum, moral, serta etika sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Argrelia, 2023) kinerja pegawai dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai dengan standar kerja. Kinerja yang dianggap baik ialah memenuhi standar organisasi dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan

kepadanya. Oleh karena itu, kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung kepada kinerja tiap anggotanya.

a. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam kinerja karyawan terdapat pengaruh-pengaruh kinerja karyawan yang sangat berdampak bagi perusahaan atau organisasi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Kemampuan dan keahlian

Komponen yang penting untuk mencapai tercapainya kinerja yang maksimal adalah berdasarkan kemampuan dan keahlian. Definisi dari kemampuan adalah keterampilan yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan keahlian adalah pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya. Kedua potensi tersebut harus dimaksimalkan. Kemampuan dan keahlian merupakan komponen penting dari tercapainya kinerja yang maksimal. Kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin luas keterampilan yang dimiliki seseorang karyawan, maka semakin mudah karyawan tersebut dalam mencapai hasil kinerja yang maksimal.

2. Kepribadian

Kepribadian individu dengan individu lainnya memiliki kepribadian yang berbeda dan kepribadian juga memiliki pengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan yang memiliki kepribadian yang

bertanggung jawab juga akan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, begitu pula dengan kepribadian yang buruk pasti akan menghambat tugas yang ada.

3. Motivasi Kerja

Hal yang juga mendasari para karyawan bekerja adalah motivasinya. Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja dapat dipengaruhi berbagai aspek misalnya gaji, tunjangan, kesehatan, atau yang lainnya. Semakin tinggi motivasi yang ingin diperoleh maka dapat memberikan kinerja yang tinggi juga sehingga terwujudnya tujuan sebuah perusahaan. Motivasi adalah dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

4. Kepuasan Kerja

Puas dan tidak puasannya karyawan adalah ungkapan perasaan terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan senang dan puas akan berpotensi untuk meningkatkan daya kerja yang tinggi sehingga dapat meraih tujuan perusahaan. Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, serta tidak bising dapat membuat karyawan merasa nyaman untuk mengerjakan pekerjaan serta meningkatkan produktifitasnya.

6. Komitmen

Komitmen adalah sebuah janji yang diberikan karyawan terhadap perusahaan yang harus dipatuhi karyawan selama bekerja dalam perusahaan tersebut. Komitmen yang telah dibuat harus dilaksanakan sesuai dengan apa yang dia berikan kepada perusahaan. Semakin komitmen itu tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga semakin tinggi terhadap proses bekerja dalam perusahaan.

7. Loyalitas

Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan mampu meningkatkan rasa percaya diri dan sungguh-sungguh dalam bekerja. Semakin tinggi maka semakin meningkat pula produktifitasnya. Oleh karena itu penting bagi pengelola perusahaan atau organisasi untuk menciptakan rasa loyalitas yang tinggi di lingkungan kerja.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah sebuah tolak ukur atau kriteria yang digunakan dalam penelitian ini. Indikator kinerja tersebut dibuat dan diaplikasikan dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut ini beberapa indikator kinerja karyawan yang baik dalam suatu perusahaan:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan berapa jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah, seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang disediakan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan berapa jumlah waktu untuk aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (SDM, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah di mana seseorang dapat menjalankan tugas kerjanya tanpa perlu rekan kerja lain sesuai dengan prosedur.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja secara lebih detail. Penelitian yang telah ada memperlihatkan berbagai kesimpulan. Berikut penulis rangkum table penelitian sebelumnya.

Tabel II.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
1	(Argrelia, 2023)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Asahimas Flat Glass tbk)	Peneliti menyimpulkan beberapa hal mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja pada kinerja karyawan di PT. Asahimas Flat Glass Tbk antara lain: Gaya kepemimpinan (X1) berdampak signifikan pada variable Kinerja (Y) dengan nilai T 5,450 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil perhitungan memperlihatkan bahwa Motivasi (X2)

			<p>berdampak signifikan pada variable Kinerja (Y) dengan nilai T 2,586 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.</p> <p>Hasil perhitungan memperlihatkan bahwa Lingkungan kerja (X3) tidak berdampak signifikan pada variable Kinerja (Y) dengan nilai T 0,490 dan nilai signifikansi $0,649 > 0,05$. Jika Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) di objek penelitian sama dengan nol, maka besar variable dependen Kinerja (Y) akan sama dengan 4,090.</p>
2	Ramauli Situmeang (2017)	Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Mitra Karya Anugrah	Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan.

			<p> H_0 Diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ </p> <p> H_1 Diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ </p> <p> Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan. Hasil uji-F menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan dan 67,2% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh pengawasan dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya 32,8% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini. </p>
--	--	--	--

3	(MEDAN, 2023)	<p>Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sehati Prima Makmur (warehouse)</p>	<p>Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang sebagian besar kuesioner yang disebarakan kepada 109 orang responden menyatakan setuju. Dengan nilai t_{hitung} 5,864 > nilai t_{tabel} 1,983 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. 2. Beban Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang sebagian besar kuesioner yang disebarakan kepada 109 orang responden menyatakan setuju. Dengan nilai t_{hitung} -2,131 < nilai t_{tabel} 1,983 dan nilai signifikan 0,004 < 0,05. 3.</p>
---	---------------	--	--

			<p>Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang sebagian besar kuesioner yang disebarakan kepada 109 orang responden menyatakan setuju. Dengan nilai t_{hitung} 3,252 > nilai t_{tabel} 1,983 dan nilai signifikan 0,002 < 0,05. 4. Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang, pada tabel uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 33,611 > nilai F_{tabel} 2,69 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3)</p>
--	--	--	---

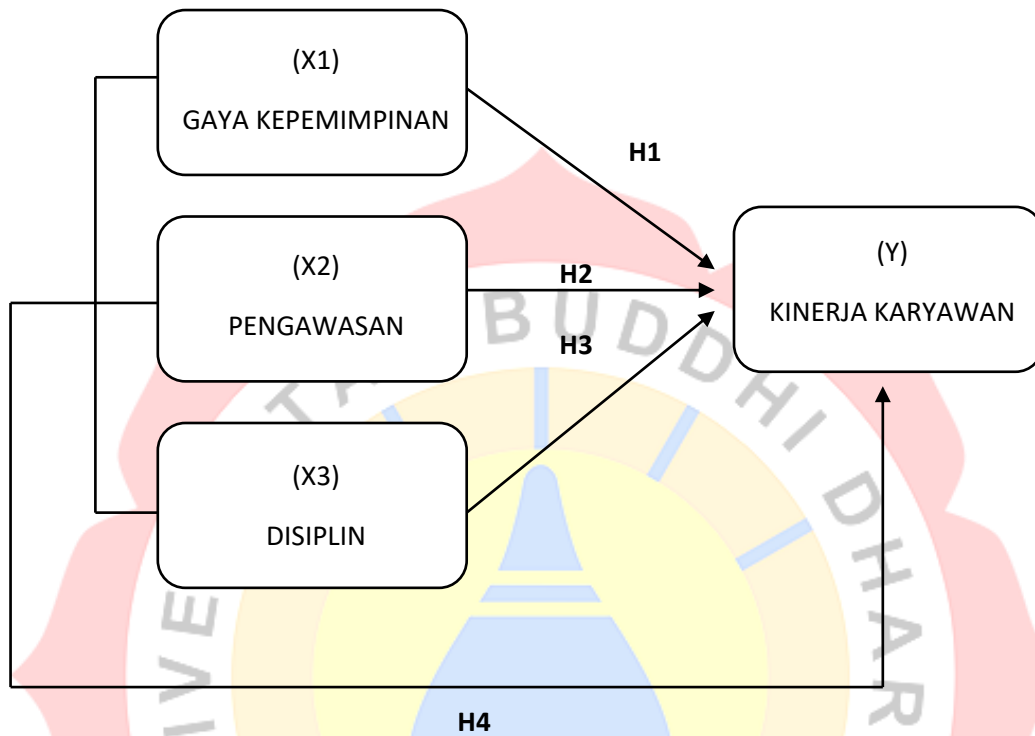
			<p>dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang penulis menyatakan hubungan dari variabel bebas cukup kuat dalam memengaruhi variabel terikat secara simultan.</p>
4	(Triwibowo & Sutisna, 2023)	<p>Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Bangunan Cemerlang</p>	<p>Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja pada kinerja pegawai, tentunya ini mengacu pada hasil uji t yakni nilai $T_{hitung} 18,166 > T_{tabel} 1,657$, dan memiliki taraf signifikansi 0,000, nilainya < 0,05. Maka dari itu bisa dikatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan. Terdapat pengaruh antara variabel kompetensi pada kinerja pegawai yang</p>

			<p>tentunya mengacu pada hasil uji t dengan nilai T_{hitung} 2.350 > 1.657, serta mempunyai taraf signifikansi senilai $0,020 < 0,05$. Maka dari itu bisa dikatakan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif secara parsial dan signifikan. Ditemukan pengaruh antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja pada kinerja pegawai, tentunya ini mengacu pada hasil uji t dengan nilai T_{hitung} $3,528 > 1,657$, dan memiliki taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dari itu bisa dikatakan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja memberi pengaruh positif secara parsial dan signifikan. Mengacu pada hasil Uji-F didapat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($219,659 >$</p>
--	--	--	--

			2,68) dengan taraf signifikan dari $0,000 < 0,05$. Maka dari itu bisa dikatakan bahwa seluruh variabel independen pada variabel dependen.
5	(Wijaya, 2023)	Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Adidaya	Dari hasil penelitian diperoleh persamaan analisis linear berganda $Y = 6,191 + 0,345 + 0,313 + 0,214$ dan hasil menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), dan motivasi kerja (X3) yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis uji T diperoleh sebesar 2,230 (X1),

			<p>2,002 (X2), 2,108 (X3), t_{tabel} sebesar 1,98969 yang dipengaruhi dari tabel distribusi untuk derajat kebebasan $df = 85 - 4$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan uji F diperoleh hasil sebesar 89,358 (X1), 36,150 (X2), 50,372 (X3) dengan f_{tabel} sebesar 2,72 yang dipengaruhi dari tabel distribusi untuk derajat kebebasan (df) = $85 - 4$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).</p>
--	--	--	--

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 - Kerangka Pemikiran

Pengaruh Variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y

- H1 : Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H2 : Pengaruh pengawasan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H3 : Pengaruh disiplin (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H4 : Pengaruh gaya kepemimpinan (X1), pengawasan (X2), dan disiplin (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yang didasarkan pada penelitian sebelumnya atau teori. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ledco Energi Dinamika

H_0 : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ledco Energi Dinamika.

H_1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ledco Energi Dinamika.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ledco Energi Dinamika

H_0 : Pengawasan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ledco Energi Dinamika

H_1 : Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ledco Energi Dinamika

3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT Ledco Energi Dinamika

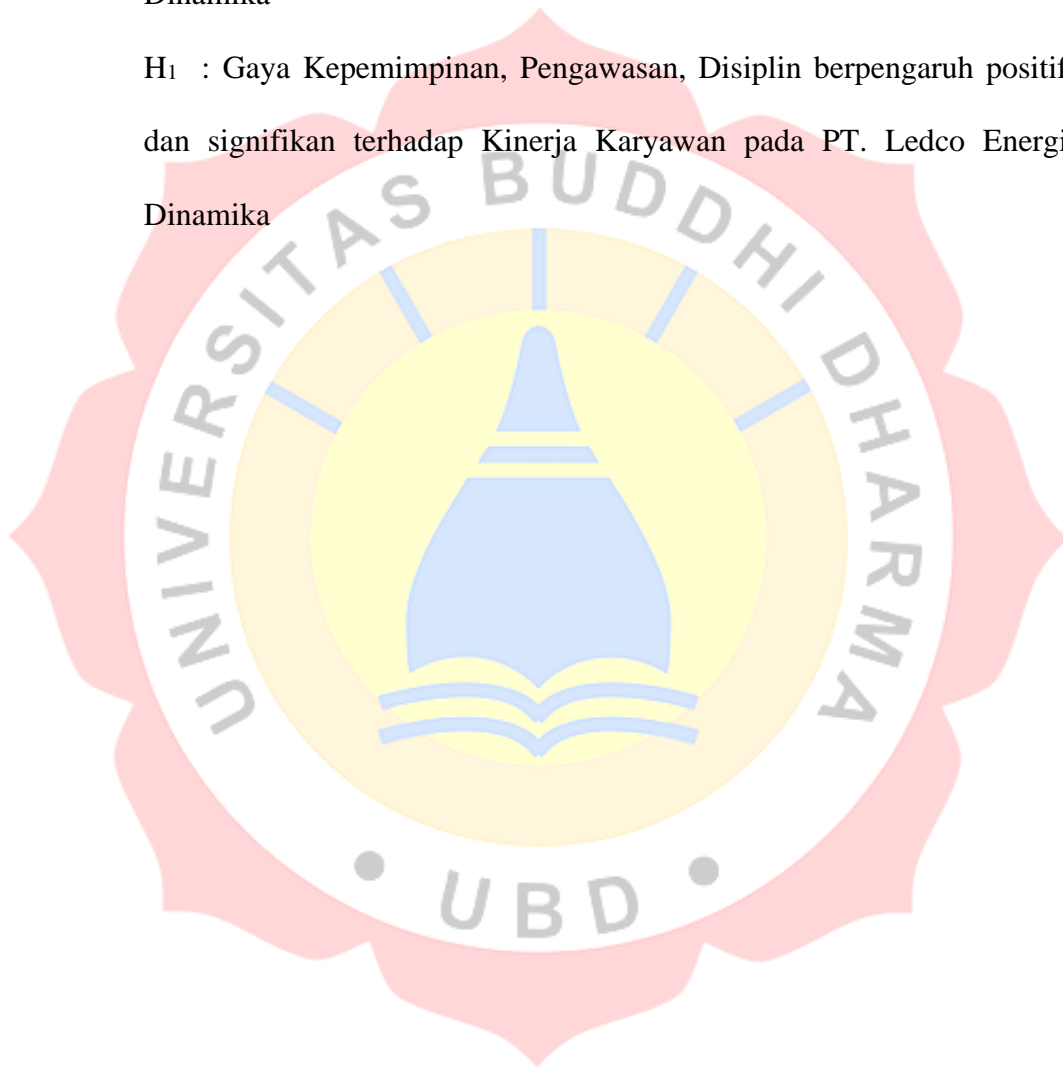
H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ledco Energi Dinamika

H_1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ledco Energi Dinamika

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ledco Energi Dinamika

H_0 : Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ledco Energi Dinamika

H_1 : Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ledco Energi Dinamika



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam melakukan penelitian ini berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang di dalamnya menggunakan banyak angka dan data diolah dengan metode SPSS. Menurut (Parameswari et al., 2020, p. 6) penelitian kuantitatif juga mengambil jarak antara peneliti dan objek yang diteliti.

Penelitian yang akan digunakan adalah metode survei di mana penulis menyebarkan kuesioner kepada PT Ledco Energi Dinamika untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan (*Trading Company*). Perusahaan ini berfokus pada pembelian barang, menyimpan, dan menjual kembali.

Penelitian ini dimulai dengan ketertarikan penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan yang ada pada perusahaan yang

peneliti gunakan sebagai objek, yaitu PT. Ledco Energi Dinamika. Sehingga dalam penelitian ini permasalahan-permasalahan yang ada dalam perusahaan sudah dirumuskan dengan baik yang kemudian diangkat menjadi suatu judul skripsi yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ledco Energi Dinamika.

1. Sejarah Singkat PT. Ledco Energi Dinamika

PT. Ledco Energi Dinamika adalah perusahaan yang bergerak pada bidang perdagangan (*Trading Company*), dengan berbagai macam produk yang dijual untuk keperluan *die casting*. Perusahaan ini merupakan perusahaan keluarga dan didirikan pada tahun 2017 di Jl. Kapuk Raya No.89 Blok B7, Jakarta Utara.

Kemudian pada tahun 2019 PT. Ledco Energi Dinamika pindah alamat ke Jl. Gatot Subroto, RT.002/RW.006, Keroncong, Kec. Jatiuwung, Kota Tangerang. Perusahaan ini bisa dikategorikan dalam perusahaan berskala menengah dan perusahaan ini bisa dikatakan distributor utama karena posisinya langsung berada di bawah pabrik.

Saat ini PT Ledco Energi Dinamika dioperasikan oleh 58 orang personil yang terbagi menjadi beberapa bagian.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi perusahaan:

Menjadi perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan perdagangan terpercaya dan tangguh. Memberikan produk berkualitas dengan harga

kompetitif dan bermanfaat demi memastikan kepuasan pelanggan dan membina hubungan baik dengan mitra berkelanjutan.

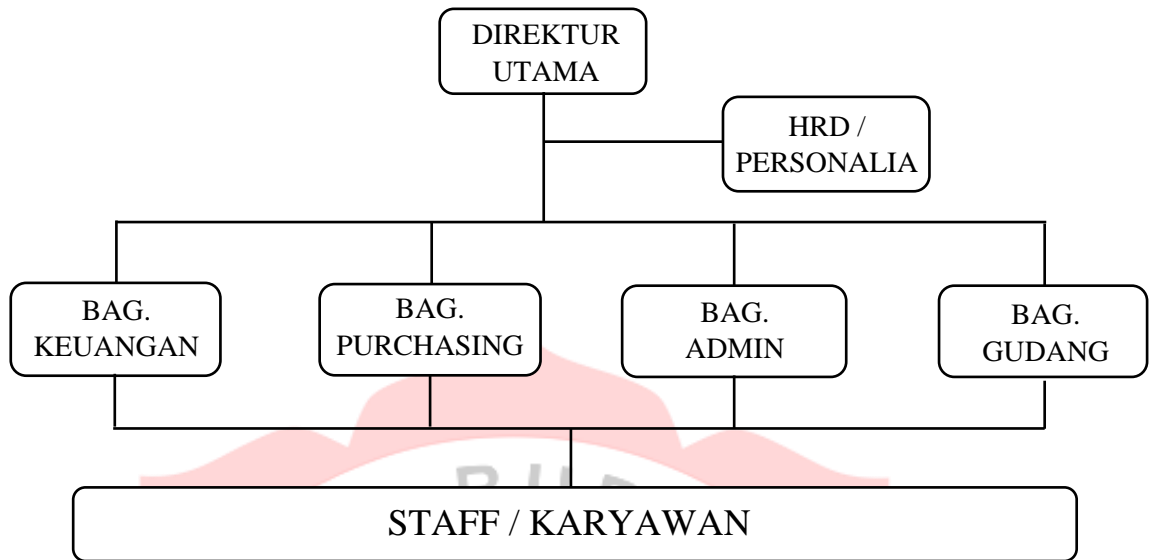
Misi perusahaan:

1. Menjadikan kepuasan pelanggan sebagai prioritas utama.
2. Meningkatkan nilai perusahaan melalui kreativitas dan integritas dengan mengembangkan SDM yang berkompeten.
3. Memberikan pelayanan terbaik dari setiap pekerjaan yang diberikan dengan standar yang tinggi.
4. Melakukan prinsip RQS (*Quick Response, Best Quality, Excellent Service*) dalam memberikan pelayanan kepada *client*.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi sebagai suatu garis hirarki yang mendeskripsikan berbagai komponen yang menyusun Perusahaan, dimana setiap individu atau sumber daya manusia pada lingkungan perusahaan tersebut kemudian memiliki posisi dan fungsinya masing-masing.

Struktur organisasi sendiri dibuat untuk kepentingan perusahaan dengan sebelumnya menempatkan orang-orang yang kompeten sesuai dengan bidang dan keahliannya. Bagi HRD sendiri, dengan adanya struktur organisasi, kita dapat mengetahui peran dan tanggung jawab karyawan-karyawannya.



Gambar 2 - Struktur Organisasi

Tugas dan wewenang:

1. Direktur Utama

Tugas dan tanggung jawab direktur utama adalah mengoordinasikan, mengawasi, memimpin manajemen perusahaan, dan memastikan semua kegiatan perusahaan dijalankan sesuai dengan visi dan misi.

2. HRD/Personalia:

- a. Melakukan perencanaan program untuk perusahaan agar lebih maju.
- b. Bertanggung jawab untuk melakukan persiapan internal dan eksternal perusahaan.
- c. Bertugas dalam proses perekrutan sumber daya manusia baru.
- d. Bertugas dalam memberikan training/pelatihan.

- e. Bertugas dalam proses evaluasi karyawan .
- f. Bertugas dalam proses PHK terhadap karyawan .

3. Bagian Keuangan:

- a. Melakukan pengaturan keuangan perusahaan.
- b. Melakukan penginputan semua transaksi keuangan dalam program.
- c. Membuat laporan mengenai aktivitas keuangan perusahaan.
- d. Melakukan pembayaran kepada supplier.

4. Bagian Purchasing:

- a. Membuat daftar pembelian barang.
- b. Mencari supplier untuk memperoleh harga terbaik atau melakukan negosiasi harga.
- c. Mengajukan pembiayaan untuk biaya pembelian barang.
- d. Melakukan pencatatan/membuat purchasing order.

5. Bagian Admin:

- a. Menangani permintaan pelanggan
- b. Membuat faktur penjualan
- c. Menerima telepon masuk
- d. Membuat surat/penawaran harga
- e. Menjalin hubungan yang baik dengan pelanggan

6. Bagian Gudang:

- a. Menyusun barang sesuai ketentuan.
- b. Menerima barang datang.
- c. Mempersiapkan pengiriman dan penyimpanan barang.
- d. Mendata keluar masuknya barang.
- e. Melakukan *stock opname* setiap bulannya.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data merupakan bagian yang penting dalam kehidupan sehari-hari. Pada umumnya data digunakan sebagai dasar dalam memutuskan keputusan. Data itu sendiri adalah keterangan yang benar dan nyata, karena data yang menjalankan semua fungsi yang ada di dalam sebuah penelitian. Terdapat dua jenis data yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat di ukur, diberi nilai numerik (angka) dan dihitung.

Sedangkan data kualitatif adalah jenis data yang dapat diamati dan direkam. Biasanya data tersebut bukan angka atau non angka. Karena menggunakan data non angka, secara umum data tersebut tidak dapat dihitung seperti data kuantitatif.

2. Sumber Data

Sumber data adalah subjek penelitian dimana data menempel yang diperoleh dengan menggunakan metode tertentu baik berupa manusia,

informasi, serta dokumen. Sumber data diperlukan untuk menunjang terlaksananya penelitian. Dalam hal ini data yang dibutuhkan dalam penelitian diperoleh dari dua sumber yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah jenis data penelitian yang dikumpulkan untuk pertama kali melalui pengalaman atau bukti pribadi. Data primer ini dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data primer ini antara lain kuesioner, observasi, atau tes.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang ada. Data tersebut digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh dari bahan contoh penelitian sebelumnya yang berkaitan, buku-buku, dan internet.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Eka Putra, 2021) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai

karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya.

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diambil dari PT Ledco Energi Dinamika sebanyak 58 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menyebutkan bahwa menurut (Sahir, 2021) sampel dalam penelitian kualitatif merupakan seluruh orang, dokumen, dan peristiwa yang dicermati, diobservasi atau diwawancarai sebagai sumber informasi yang dianggap ada hubungannya dengan permasalahan penelitian.

Jumlah sampel yang akan diambil dari PT. Ledco Energi Dinamika sebanyak 58 orang dengan memakai sampel jenuh dimana populasi dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Google Form

Google form adalah sebuah layanan yang memudahkan para pengguna dalam melakukan survei, yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *smartphone*.

2. Riset Lapangan

Riset lapangan merupakan salah satu metode pengumpulan data. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan data langsung dari PT Ledco Energi Dinamika sebagai objek penelitian dengan cara sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertius untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden.

b. Observasi

Metode observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III.1
Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Sifat Kepemimpinan	1. Kemampuan berkomunikasi 2. Menghargai perbedaan pendapat	Likert
	2. Fungsi Kepemimpinan	1. Kemampuan mendengar 2. Ketegasan 3. Kemampuan analitis	
	3. Wewenang Kepemimpinan	1. Strategi yang jelas dan realistis 2. Keberanian	
Pengawasan (X2)	1. Pengawasan Preventif	1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan 2. Pengukuran kerja 3. Penilaian kinerja	Likert

		4. Tindakan koreksi	
	2. Pengawasan Represif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan secara langsung. 2. Pengawasan penampilan dan sikap karyawan. 3. Pemberian sanksi untuk pelanggar aturan. 4. Pemimpin memberikan motivasi dan bimbingan selama pengawasan. 	
Disiplin Kerja (X3)	1. Taat terhadap aturan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran di tempat kerja 2. Penggunaan waktu yang baik dan efektif 	Likert
	2. Taat terhadap pertauran perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan pada peraturan kerja 2. Ketaatan pada standar kerja 3. Tingkat kewaspadaan tinggi 4. Bekerja etis 5. Penampilan dan sikap dalam bekerja 6. Memahami peraturan dan sanksi 7. Kerjasama yang baik dalam melakukan pekerjaan 8. Pengaruh tekanan kerja bagi pekerjaan 9. Memaksimalkan kemampuan dalam bekerja 	
Kinerja Kerja Karyawan (Y)	1. Keahlian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Ketepatan waktu 	Likert

	2. Prestasi kerja	1. Kuantitas kerja	
	3. Kepemimpinan	1. Efektivitas	
	4. Perilaku	1. Kemandirian	

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang dipilih adalah data yang sudah terkumpul melalui kuesioner akan dianalisis menggunakan program SPSS, dan dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam memberikan informasi tentang apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut. Validitas item ditunjukkan dengan adanya dukungan terhadap skor total. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas adalah :

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

R = Koefisiensi korelasi X dan Y

N = Jumlah responden

X = Skor tiap item

Y = Skor total

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel

penelitian *reliable* atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Uji reliabilitas ini sebenarnya untuk mengukur seberapa besar suatu pengukuran dapat mengukur dalam keadaan yang tetap stabil atau konsisten. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan melihat *coefisien cronbach alpha* pada program, jika pada program nilai *cronbach alpha* terdapat lebih besar dari 0,6 maka kuesioner akan dinyatakan *reliable*. Pengukuran reliabilitas instrument terdapat rumus Alpha, yaitu:

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left\{ 1 - \frac{\sum 2b}{\sigma^2 t} \right\}$$

Keterangan :

r = Koefisien instrumen reliabilitas

k = Jumlah butir pertanyaan

\sum = Jumlah varians butir

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis dengan uji T dan uji F maka harus dilakukan pengujian beberapa asumsi klasik yang digunakan. Diantaranya adalah uji normalitis, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Terdapat dua cara untuk memprediksikan apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah:

1. Jika Sig atau nilai probabilitas <0.05 maka data berdistribusi tidak normal.
2. Jika Sig atau nilai probabilitas >0.05 maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat kolerasi antara variabel bebas dalam model regresi. Multikolonieritas berarti terdapat hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi. Ada atau tidaknya multikolonieritas dapat diketahui dari koefisien kolerasi dari masing-masing variabel independen.

Pengujian multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel independen atau variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisasi

Uji heteroskedastisasi dilakukan pada model regresi untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Data penghematan biasanya tidak hanya disebabkan oleh suatu variabel, namun oleh beberapa atau banyak variabel. Untuk itu peneliti menggunakan regresi linear berganda untuk menganalisis hubungan dan pengaruh satu variabel terkait dengan dua atau lebih variabel bebas. Rumus untuk linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Pengawasan

X₃ = Disiplin kerja

a = Nilai Konstan

b₁ b₂ b₃ = Koefisien arah regresi

5. Analisis Korelasi Berganda

Analisi korelasi berganda merupakan teknik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan seta arah hubungan dari

dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini korelasi berganda digunakan untuk melihat kadar keterkaitan antara Y dan X1, X2, X3 secara bersamaan. Berikut rumus korelasi dengan menggunakan 3 variabel Y, X1, X2, X3 yaitu:

$$R = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 X_2 Y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Pengawasan
- X₃ = Disiplin kerja

Dengan Kesimpulan:

- R = 0 : Tidak ada hubungan antara ketiga variabel
- R = 1 : Hubungan kuat atau positif
- R = -1 : Hubungan lemah atau negative

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan terkontrol, maupun yang tidak terkontrol. Dalam statistika sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin

disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuji melalui tahap-tahap sebagai berikut:

a. Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terkait. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung.

Adapun kriteria dari uji statistik:

- a. Jika nilai signifikan uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut merupakan rumus Uji T:

$$t = \frac{r\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = uji pengaruh parsial

r = koefisien relasi

n = banyaknya data

b. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah terdapat kelayakan atau terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkait.

Berikut merupakan rumus uji F:

$$f_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah sampel

7. Analisis Koefisien Penentu (Determinasi)

Koefisien penentu bertujuan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Maka rumus koefisien penentunya adalah sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = Koefisien penentu

r = Nilai koefisien korelasi