

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ledco Energi Dinamika

Mutiara Putri Chen
Universitas Buddhi Dharma
Email : mutiaraptri123@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk 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 uji koefisien determinasi (R^2).

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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,882 > 1,658$) dengan nilai signifikansinya taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,000 < 0,05$. Uji f dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,984 > 3,08$) dan nilai signifikansi pada taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,000 < 0,05$. Hasilnya adalah 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

PENDAHULUAN

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 (Silaswara et al., 2021). 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. 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 (I. A. M. S. D. Andy, 2019).

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 (Setia, Amelia Destyawati, 2022). 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.

Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal adalah dengan menegakkan kedisiplinan kerja (Priscillia & Andy, 2022). 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 (Wiediya & Andy, 2022).

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para karyawannya. Menurut (Wijaya & Andy, 2023b) 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.

Pengawasan

Menurut (Dharmawan, 2023) menyatakan bahwa :

“Secara khusus, pengawasan memerlukan evaluasi presentasi pekerjaan dan penerapan tindakan korektif untuk memastikan bahwa hasil pekerjaan sejalan dengan apa yang telah ditentukan”.

Menurut (Remus, 2017) menyatakan bahwa :

“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.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku sesuai dengan norma dan aturan perusahaan (Cindy Enika Sinuraya, 2022). Disiplin

merupakan sebuah tuntutan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang berlaku. Menurut (A. Andy & -, 2018) menyatakan bahwa:

“Kedisiplinan kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan kerja di dalam sebuah organisasi”.

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 (Wijaya & Andy, 2023a). 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 (Argrelia & Sutrisna, 2023) menyatakan bahwa :

“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”.

METODE

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.

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sifat Kepemimpinan 2. Fungsi Kepemimpinan 3. Wewenang kepemimpinan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan analitis 2. Kemampuan berkomunikasi 3. Keberanian 4. Kemampuan mendengar 5. Ketegasan 6. Strategi yang jelas dan realistis 7. Menghargai perbedaan pendapat 	Likert
Pengawasan (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan Preventif 2. Pengawasan Represif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan 2. Pengukuran kerja 3. Penilaian kinerja 4. Tindakan koreksi 5. Pengawasan secara langsung 6. Pengawasan penampilan dan sikap karyawan 	Likert

		<ul style="list-style-type: none"> 7. Pemberian sanksi untuk pelanggar aturan 8. Pemimpin memberikan motivasi dan bimbingan selama pengawasan 	
Disiplin Kerja (X3)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap pertauran perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran di tempat kerja 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis 6. Penampilan dan sikap dalam bekerja 7. Memahami peraturan dan sanksi 8. Kerjasama yang baik dalam melakukan pekerjaan 9. Pengaruh tekanan kerja bagi pekerjaan 10. Memaksimalkan kemampuan dalam bekerja 11. Penggunaan waktu yang baik dan efektif 	Likert
Kinerja Kerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Keahlian 2. Prestasi kerja 3. Kepemimpinan 4. Perilaku 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	Likert

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasi karyawan dari PT Ledco Energi Dinamika sebanyak 58 orang.

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

Pengumpulan Data

Metode dalam mengumpulkan data adalah dengan kuesioner dan observasi. Kuesioner digunakan untuk memberikan beberapa pernyataan singkat untuk mendapatkan jawaban dari responden. Observasi digunakan untuk pengamatan secara langsung bagaimana keadaan pada objek sasarannya.

Tehnik Analisis Data

Data yang sudah didapatkan dan dikumpulkan harus dianalisis untuk menarik suatu kesimpulan. Pengolahan data dalam penelitian menggunakan aplikasi SPSS 26 dengan menguji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik dan hipotesis (t dan f)

HASIL

1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	0.550	0.525	2.669

a. Predictors: (Constant), Displin Kerja, Pengawasan, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari *output* tersebut, didapat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,550 atau sebesar 55,00%. Dengan demikian berarti menunjukkan bahwa kontribusi variabel gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 45% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diulas pada riset ini.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.805	4.355		1.103	0.275
1 Gaya Kepemimpinan	0.321	0.100	0.328	3.207	0.002
Pengawasan	0.229	0.079	0.292	2.896	0.005
Displin Kerja	0.421	0.108	0.379	3.882	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4. 1 - Coefficients (Uji T)

Berdasarkan *output* yang diperoleh:

1. Untuk variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,207 dan nilai signifikansi 0,002. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,207 > 1,658$) dan nilai sig dengan taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,002 < 0,05$. Sehingga menurut kriteria uji hipotesis

secara parsial, hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Untuk variabel Pengawasan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,896 dan nilai signifikansi 0,002. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,896 > 1,658$) dan nilai sig dengan taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,005 < 0,05$. Sehingga menurut kriteria uji hipotesis secara parsial, hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk variabel Displin Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,882 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,882 > 1,658$) dan nilai sig dengan taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,000 < 0,05$. Sehingga menurut kriteria uji hipotesis secara parsial, hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- Uji F

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Regression</i>	469.770	3	156.590	21.984	.000 ^b
1	<i>Residual</i>	384.644	54	7.123		
	<i>Total</i>	854.414	57			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (*Constant*), Displin Kerja, Pengawasan, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas diketahui bahwa hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 21,984 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,984 > 3,08$) dan nilai signifikansi pada taraf $\alpha = 5\%$ adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga diterima, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan antara lain : 1) Adanya pengaruh yang positif antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dibuktikan dengan melihat variabel Gaya Kepemimpinan yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,207 dan nilai signifikansi 0,002. Dengan demikian, t hitung $>$ t tabel ($3,207 > 1,658$). 2) Adanya pengaruh yang positif antara Pengawasan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dibuktikan dengan melihat, variabel Pengawasan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,896 dan nilai signifikansi 0,005. Dengan demikian, t hitung $>$ t tabel ($2,896 > 1,658$). 3) Adanya pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dibuktikan dengan melihat variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,882 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($3,882 > 1,658$). 4) Adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) dapat dibuktikan Nilai R Square sebesar 0,550 atau 55,00%. Hal tersebut mengartikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 55%. Sedangkan untuk sisanya yang sebesar 45% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis ini. Selanjutnya, bahwa f hitung sebesar 21,984 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang mana $<$ 0,05. Kesimpulannya adalah nilai f hitung $>$ f tabel ($21,984 > 3,08$) dan nilai signifikansi $0,000 <$ 0,05. Dari hasil Uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari Gaya kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara

simultan terhadap kepuasan kerja (Y).

REFERENSI

- Andy, A., & -, S. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 18. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.51>
- Andy, I. A. M. S. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia. *ECo-Buss*, 1(1), 30–44.
- Argrelia, S. P., & Sutrisna. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi , dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT . ASAHIMAS FLAT GLASS Tbk). 1*, 1–14.
- Cindy Enika Sinuraya, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Nikamabi : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 8(1), 89–97. <https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.37>
- Dharmawan, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Pengawasan , dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sariwangi Mentari. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Priscillia, L. A., & Andy. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT . Astra International Tbk – Honda Sales Operation Effect Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance Of Pt . Astra International Tbk – Honda Sales Opera. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3, 1–8.
- Remus, S. P. (2017). Analisis Sistem Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cabang Krakatau Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 26–35.
- Setia, Amelia Destyawati, A. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia*. Universitas Buddhi Dharma.
- Silaswara, D., Rinintha, P., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Wiediya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco ElektriKa Perkasa. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 150–163.
- Wijaya, B. O., & Andy. (2023a). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Adidaya*. 3(1), 1–9.
- Wijaya, B. O., & Andy, A. (2023b). Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komunikasi , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Bina Adidaya. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).