

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

NAMA : MUHAMMAD YUDHI ALDIAN
NPM : 2105160444
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

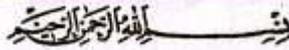
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 04 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya.

MEMUTUSKAN
Nama : MUHAMMAD YUDHI ALDIAN
NPM : 2105160444
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GAYA, KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA NOTA MEDAN

Dinyatakan : *Lulus* Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. NELARIANTY, S.E., M.M.

EINZZY PRATAMI PUTRI, S.E., M.M.

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. H. JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CA

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD YUDHI ALDIAN
NPM : 2105160444
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2025

Pembimbing


Assoc. Prof. H. JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


AGUS SAMI, S.E., M.Sc.


Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Muhammad Yudhi Aldian
NPM : 2105160444
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. H. Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3	Hasil penelitian dicantumkan dgn teori jurnal, skripsi yg di gunakan. Pngin jknm zkm tki waznkn jkn		
Bab 4	apakah mendukung teori yg sudah ada atau berbeda dgn teori yg ada.		
Bab 5	Kesimpulan ksm forum sblng terkait ksm forum dibuat berdasarkan implikasi.		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc ksm. Memenuhi syarat utk daftar ujian tugas akhir / Sidang.	20/28 /8	J

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Medan, Agustus 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Assoc. Prof. H. JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **MUHAMMAD YUDHI ALDIAN**
NPM : 2105160444
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MEDAN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



MUHAMMAD YUDHI ALDIAN

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MEDAN

MUHAMMAD YUDHI ALDIAN
NPM : 2105160444

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : myudialdian12@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan. Menurut (Handoko, 2020) kinerja pegawai adalah perilaku pegawai dalam mengerjakan pekerjaan berdasarkan tugasnya dalam sebuah instansi. Menurut (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019)), gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi ini didorong oleh pentingnya memahami faktor-faktor internal yang memengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja di lingkungan pemerintahan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BKPSDM Kota Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* atau *sampling jenuh* jika populasi seluruhnya dijadikan sampel yang berjumlah 60 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, SUPERVISION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND PERSONNEL AGENCY IN MEDAN CITY

MUHAMMAD YUDHI ALDIAN
NPM : 2105160444

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : myudialdian12@gmail.com

This study aims to analyze and test the influence of leadership style, supervision, and work discipline on employee performance at the Medan City Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM). According to Handoko (2020), employee performance is the behavior of employees in carrying out work based on their duties within an agency. According to (J. S. Hasibuan & Silvyia, 2019), leadership style has a positive and significant influence on employee performance. This study is driven by the importance of understanding the internal factors that influence work effectiveness and productivity in government environments. This research used quantitative methods with a descriptive and associative approach. The study population was all employees of the Medan City Human Resources Development Agency (BKPSDM). The sampling technique used was purposive sampling, or saturated sampling if the entire population is used as a sample, totaling 60 people. Data were collected through questionnaires distributed to respondents. After data collection, analysis was conducted using multiple linear regression to test the hypotheses.

Keywords: Leadership style, Supervision, Work discipline

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil'aalamin, puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan, Pengawasan, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan”**. Tugas Akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata 1 (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis di dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, namun penulis berusaha maksimal mungkin untuk menyusun Tugas Akhir ini dengan sebaik- baiknya. Penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam membuat tugas akhir.

Proses penyusunan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari berbagai tantangan dan hambatan. Namun, dengan doa, dukungan, serta bantuan dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan tugas ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, serta petunjuk dalam setiap langkah penulis selama menyelesaikan Tugas Akhir ini.
2. Kedua orang tua penulis, Ayah Alinafiah dan Ibuku Nurhayani, untuk beliau berdua Tugas Akhir ini penulis persembahkan. Terima kasih atas segala kasih sayang yang di berikan dalam membesarkan dan membimbing penulis selama ini sehingga penulis dapat terus berjuang dalam meraih

mimpi dan cita-cita. Kesuksesan dan segala hal baik yang kedepannya akan penulis dapatkan adalah karena dan untuk kalian.

3. Bapak Prof Dr. Agussani, M.A.P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc. selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M, Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Jasman Saripuddin, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah memberikan waktu dan ilmunya kepada saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Muhammad Arif, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Kepada Bapak/Ibu dosen serta seluruh para Karyawan/Wati Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bantuan kepada saya.

12. Kepada saudara saudaraku. Abg Alfiandi S.Kom, Abg Ahmad Nur S.Kom, Abg Aldian Nur S.H, dan saudara kembar saya Muhammad Yudha Pratama. Terima kasih atas doa dan dukungan yang diberikan kepada penulis.
13. Rekan-rekan mahasiswa stambuk 2021 Prodi Manajemen yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang saling membantu dan memberikan dukungan moral dalam penulisan Tugas Akhir ini.
14. Kepada sahabatku, Novita Arianti. Terimakasih atas support dan doa yang telah diberikan kepada penulis dan memberikan dukungan moral dalam penulisan Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun penulisannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya di bidang sumber daya manusia.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatu.

Medan, Agustus 2025
Penulis

Muhammad Yudhi Aldian
2105160444

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Rumusan Masalah.....	10
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Kinerja Pegawaiian	14
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawaiian	14
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai	15
2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	19
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	20
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	20
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Gaya Kepemimpinan.....	21
2.1.2.3 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan	23
2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	31
2.1.3 Pengawasan	33
2.1.3.1 Pengertian Pengawasan	33
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengawasan	34
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Pentingnya Pengawasan	35
2.1.3.4 Proses Pengawasan	37
2.1.3.5 Tipe - Tipe Pengawasan	38
2.1.3.6 Indikator Pengawasan	38

2.1.4 Disiplin Kerja.....	39
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	39
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	40
2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	42
2.1.4.4 Karakteristik Disiplin Kerja.....	45
2.1.4.5 Aspek-Aspek Disiplin Kerja.....	46
2.1.4.6 Indikator Disiplin Kerja.....	47
2.2. Kerangka Konseptual.....	48
2.3. Hipotesis.....	51
BAB III METODE PENELITIAN	52
3.1 Jenis Penelitian	52
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	52
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	55
3.4 Teknik Penarikan Sampel	56
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.6 Teknik Analisis Data	61
BAB IV HASIL PENELITIAN	68
4.1 Deskripsi Data	68
4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	68
4.1.2 Karakteristik Responden	68
4.1.3 Jawaban Responden	71
4.2 Analisis Data	81
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	81
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	84
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	85
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-square</i>)	87
4.3 Pembahasan.....	88
4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	88
4.3.2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja	90
4.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	91
4.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	92

BAB V PENUTUP	94
5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Saran	94
DAFTAR PUSTAKA.....	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Gaya Kepemimpinan	6
Tabel 1.2	Pengawasan	7
Tabel 1.3	Disiplin Kerja	9
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	57
Tabel 3.2	Waktu Penelitian	59
Tabel 3.3	Tabel Pengukuran	61
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	63
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	63
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X2).....	64
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3).....	64
Tabel 3.8	Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	73
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	74
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
Tabel 4.5	Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)	75
Tabel 4.6	Skor Angket Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	78
Tabel 4.7	Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan (X2).....	80
Tabel 4.8	Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X3).....	82
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas	85
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolonieritas	87
Tabel 4.11	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	88
Tabel 4.12	Hasil Uji T.....	90
Tabel 4.13	Hasil Uji F.....	91
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>R-square</i>).....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptul	54
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji T	69
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	70
Gambar 4.1 Histrgram Dependent Variabel Y	86
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	86
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan salah satu instansi penunjang urusan pemerintah bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang dipimpin oleh Kepala Badan dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Tujuan utama BKPSDM adalah meningkatkan mutu sumber daya aparatur yang ada hingga sarana prasarana aparatur agar sebuah organisasi kuat dan terbentuk sistem pemerintahan yang baik. Sehingga suatu instansi dituntut untuk menyiapkan strategi dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia yang ada dalam instansi tersebut agar mampu terus berkembang.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting dalam keberlanjutan sebuah instansi. Sumber daya manusia adalah seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Menurut (Arianty et al., 2016) sumber daya manusia bekerja sebagai poros yang dapat menghadapi segala tantangan dengan kelebihan yang mereka miliki. Kunci keberhasilan suatu organisasi dan segala pencapaian yang ada pada organisasi tersebut bergantung pada sumber daya manusianya. Dalam (Dessler, 2019) dijelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang akan menentukan kemajuan sebuah organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada dalam sebuah instansi harus dikelola dengan baik agar menghasilkan kinerja yang optimal.

Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal maka pegawai akan lebih siap ketika menyelesaikan setiap tuntutan pekerjaan yang ada, baik dalam waktu sekarang maupun masa yang akan datang. Secara sederhana Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu teknik untuk mencapai tujuan instansi dengan meminta orang lain melakukan berbagai tugas yang mereka butuhkan, yaitu dengan tidak melakukan tugas itu sendiri (Nawawi, 2017) Setiap instansi dituntut untuk menjaga hubungan yang baik dengan para pegawai agar mampu meningkatkan nilai mutu dari sumber daya yang ada. Dengan menjaga nilai mutu sumber daya manusia maka mampu meningkatkan kualitas kinerja dari setiap sumber daya manusia dalam sebuah instansi. Menurut (S. P. Siagian, 2017) keberhasilan suatu instansi baik keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu instansi tertentu sangat bergantung pada kinerja pegawai yang bersangkutan dalam perusahaan.

Kinerja yang dihasilkan sebuah instansi tidak lepas dari sumber daya manusia yang ada dalam instansi itu sendiri. Menurut (Handoko, 2020) kinerja pegawai adalah perilaku pegawai dalam mengerjakan pekerjaan berdasarkan tugasnya dalam sebuah instansi. Kinerja dapat menjadi bukti nyata perilaku pegawai terhadap sebuah instansi sesuai dengan tujuan instansi tersebut.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tetapi ketika kinerja pegawai itu buruk dapat mengakibatkan produktivitas perusahaan menurun (Kasmir, 2018). Dengan demikian, kinerja pegawai sangat dibutuhkan setiap organisasi untuk mendapatkan hasil yang lebih optimal.

Kinerja berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan

suatu hal yang ingin dicapai, prestasi yang terlihat, dan kemampuan pekerjaan. Sumber daya manusia yang berkualitas secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka diperlukan untuk mencapai kinerja yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Mangkunegara, 2020).

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

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

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

Pertama, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. (Iskandar & Ramadhani, 2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah sekumpulan ciri yang dipergunakan pemimpin untuk memberikan sugesti kepada bawahannya agar sarana organisasi tercapai atau

dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan taktik yang disukai dan seringkali diterapkan oleh sang pemimpin.

Kedua, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan. (Jufrizen, 2016) mengatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan dan pengukuran terhadap pelaksanaan pekerjaan untuk memastikan kegiatan berjalan sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang efektif dapat mendeteksi kesalahan, kekurangan, dan hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga memungkinkan dilakukan perbaikan. Hasil penelitian Jufrizen menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pengawasan yang dilakukan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pengawasan juga berperan dalam meningkatkan disiplin kerja dan memastikan sumber daya organisasi digunakan secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan perusahaan.

Ketiga, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut (Jufrizen, 2016), disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan, tata tertib, serta standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan, seperti ketepatan waktu masuk kerja, konsistensi dalam melaksanakan tugas, dan ketaatan pada aturan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja baik cenderung berkinerja lebih baik karena mereka mampu menjalankan tugas dengan teratur dan sesuai standar, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Selain itu, pimpinan yang menjadi teladan dan penerapan keadilan dalam penghargaan dan hukuman juga mendorong peningkatan disiplin kerja karyawan. Dengan

demikian, disiplin kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019)), gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian mereka menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif—seperti gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional—dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan pegawai. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

Sari dan Hasibuan menjelaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Artinya, gaya kepemimpinan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan semangat kerja dan performa pegawai.

(Setiawan, 2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan pegawai. Hal ini secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai karena mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik. Mereka juga menekankan pentingnya komunikasi yang efektif sebagai bagian dari gaya kepemimpinan yang dapat mendorong produktivitas pegawai.

Salah satu elemen penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan

tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin ketika ingin mempengaruhi orang lain. Oleh karena itu, kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi. Hal ini sangat mempengaruhi karakteristik kepemimpinan seseorang yang dapat memberikan arahan berdasarkan tujuan organisasi. (Kartono, 2018) mengatakan, seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi sebagai acuan kepada pegawai untuk melakukan aktivitasnya dalam mencapai tujuan.

Tabel 1.1
Gaya Kepemimpinan

No	Nama Pemimpin	Periode	Kinerja
1.	Subhan Fajri Harahap, S.STP, M.A.P	2021 s/d 17 November 2022 Dan Agustus 2024 s/d Sekarang	Gaya kepemimpinan Subhan Fajri Harahap pada BKPSDM Kota Medan terfokus pada pengembangan kompetensi ASN dan profesionalisme, namun komunikasi dan keterlibatan pegawai belum optimal sehingga mempengaruhi motivasi dan kinerja.
2.	Sutan Tolang Lubis	17 November 2022 s/d Agustus 2024	Gaya kepemimpinan Sutan Tolang Lubis di BKPSDM Kota Medan dikenal tegas, terstruktur, dan mengedepankan penggunaan teknologi untuk meningkatkan pelayanan administrasi ASN. Namun, pendekatannya kurang mampu membangun motivasi, komunikasi dua arah, dan keterlibatan

No	Nama Pemimpin	Periode	Kinerja
			pegawai secara optimal, sehingga mempengaruhi semangat kerja dan kinerja staf. Pendekatan ini cenderung fokus pada prosedur dan disiplin, kurang mendorong partisipasi aktif pegawai dalam organisasi.

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2025

Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2021) yang menjelaskan bahwa pengawasan mempunyai peran penting untuk mengawasi standar pelaksanaan guna mencapai tujuan–tujuan perencanaan, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menemukan dan mengukur penyimpangan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.2
Pengawasan

No	Uraian	Kondisi
1.	Pengawasan Rutin Harian	Pemantauan rutin dilakukan secara periodik tetapi pelaksanaannya belum maksimal dan konsisten, sehingga kinerja pegawai kurang terpantau secara optimal.
2.	Pengawasan Proyek Kerja	Pengawasan pada proyek kerja khusus jarang dilakukan secara menyeluruh dan evaluasi hasil kerja proyek kurang intensif, sehingga pelaksanaan proyek kurang optimal.

No	Uraian	Kondisi
3.	Pengawasan Target Bulanan	Pengawasan dilakukan terhadap pencapaian target bulanan, namun evaluasi dan tindak lanjut kurang rutin sehingga pencapaian target tidak optimal.
4.	Pengawasan Kasus	Pengawasan terhadap kasus atau masalah tertentu dilakukan, tetapi kurang sistematis sehingga respons dan penyelesaian masalah tidak efektif.

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2025

Menurut (Nasution & Lesmana, 2018) disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Ia menyatakan bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencakup komitmen pegawai dalam menjalankan tugas secara konsisten dan bertanggung jawab. Disiplin yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitiannya, Jufrizen menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja secara signifikan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai.

Tabel 1.3
Disiplin Kerja

No	Uraian	Kondisi
1.	Kehadiran Tepat Waktu	Tingkat kepatuhan pegawai dalam datang dan meninggalkan kerja sesuai jadwal yang ditetapkan. Tetapi masih ada ditemukan pegawai yang terlambat atau tidak hadir tepat waktu.
2.	Keaktifan Selama Jam Kerja	Tingkat partisipasi dan produktivitas

No	Uraian	Kondisi
		pegawai selama jam kerja. Tetapi masih ada beberapa pegawai kurang fokus dan kurang aktif menjalankan tugas.
3.	Efisiensi Penggunaan Dana	Pemanfaatan anggaran dan sumber daya keuangan secara hemat dan sesuai aturan. Tetapi masih ada ditemukan pegawai yang kurang disiplin dalam penggunaan dana.
4.	Penyelesaian Kerja	Tingkat kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai target dan standar kerja tetapi ada beberapa pegawai belum konsisten menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis ingin mengetahui lebih jauh apakah Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Untuk itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat diperoleh informasi tentang permasalahan berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di BKPSDM Kota Medan belum sepenuhnya mampu membangun motivasi, komunikasi, dan keterlibatan pegawai secara optimal, sehingga mempengaruhi semangat kerja dan pencapaian kinerja.

2. Pelaksanaan pengawasan belum berjalan secara maksimal, ditandai dengan lemahnya pemantauan kinerja dan kurangnya evaluasi rutin, yang menyebabkan kurang efektifnya pelaksanaan tugas oleh pegawai.
3. Masih ditemukan pegawai yang kurang mematuhi aturan kerja seperti jam masuk, penyelesaian tugas, dan tata tertib lainnya, yang menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan dalam lingkungan kerja.
4. Sebagian pegawai menunjukkan hasil kerja yang belum optimal dari segi kualitas, tanggung jawab, dan inisiatif, yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan, rumusan masalah yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Medan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kota Medan. Gaya kepemimpinan yang efektif diyakini mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan pegawai, sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan yang dilakukan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan yang efektif dapat mendeteksi kesalahan dan hambatan dalam pelaksanaan tugas, serta memastikan sumber daya digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk menjalankan tugas secara konsisten dan bertanggung jawab, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan dan kontribusi ketiga faktor tersebut secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai di BKPSDM Kota Medan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran lengkap mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan memberikan rekomendasi strategis untuk peningkatan kinerja di lingkungan BKPSDM Kota Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.
 - b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

- b. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih

mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawaiian

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawaiian

Kinerja pegawai mencerminkan keberhasilan organisasi mencapai target yang ditetapkan. Besarnya usaha yang dilakukan pegawai untuk pencapaian target tersebut menentukan kualitas pencapaian kinerja pegawai itu. Korelasi yang sangat erat dan berpengaruh antara usaha dengan hasil (kinerja) telah banyak dibuktikan dalam banyak bisnis. Maka tidaklah mengherankan apabila banyak organisasi atau perusahaan yang harus mengeluarkan dana besar untuk memperoleh keuntungan (kinerja keuangan) yang telah ditargetkan sebelumnya.

Pada dasarnya pengertian kinerja adalah hasil atau output dari proses kerja. Beberapa ahli menjelaskan pengertian dari kinerja tersebut lebih detail. (Mangkunegara, 2021) menyatakan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Wibowo, 2021) menyatakan, “kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas”.

Pemahaman lebih jauh tentang kinerja secara individu (kinerja pegawai) dikemukakan oleh (Suparno, 2022) bahwa “kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seorang pegawai dari sasaran yang harus dicapai, atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”. (Sutrisno, 2019) menambahkan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika”.

Beberapa poin penting yang dapat dijadikan pertimbangan dalam mengukur kualitas kinerja pegawai, bahwa keberhasilan kinerja pegawai tersebut diukur melalui sikap dan perilaku manusianya (pegawai) sebagai pelaku utama dalam aktivitas organisasi. Bagaimana pegawai seharusnya mengambil sikap dan menyikapi tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh dedikasi atas beban pokok yang harus dipikulnya. Dimana dalam menjalankan tugas pokok tersebut harus dilengkapi dengan skill, kompetensi, kecakapan, disiplin dan sebagainya, agar mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas tinggi.

Berdasarkan pada penjelasan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja atau tugas yang dibebankan kepada pegawai dengan rasa tanggung jawab dalam periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dimana dalam upaya pencapaian menjalankan tugas kerja tersebut dilandasi dengan kemampuan, skill, pengetahuan yang dimiliki pegawai.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

1. Tujuan Kinerja Pegawai

a. Meningkatkan Hasil dan Produktivitas Kerja

Tujuan utama kinerja pegawai adalah untuk memperbaiki hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dengan kinerja yang baik, pegawai mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

b. Mencapai Tujuan Organisasi dan Individual

Kinerja pegawai diarahkan untuk menyesuaikan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi, sehingga tercipta sinergi antara kepentingan pribadi dan organisasi.

c. Meningkatkan Motivasi dan Komitmen

Kinerja yang terukur dan diapresiasi akan mendorong motivasi serta komitmen pegawai dalam bekerja, sehingga mereka terdorong untuk terus berkembang dan berinovasi.

d. Mengembangkan Kemampuan dan Potensi Pegawai

Melalui proses evaluasi kinerja, individu dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan diri, sehingga dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk karier yang lebih baik.

e. Memperbaiki Hubungan Kerja

Proses kinerja yang baik mendorong terciptanya hubungan yang konstruktif dan terbuka antara pegawai dan atasan, melalui dialog dan umpan balik yang berkelanjutan.

f. Memberikan Dasar Pengambilan Keputusan SDM

Penilaian kinerja menjadi dasar objektif dalam pengambilan keputusan terkait promosi, mutasi, pelatihan, kompensasi, hingga pemecatan pegawai.

2. Manfaat Kinerja Pegawai

a. Meningkatkan Prestasi dan Produktivitas Organisasi

Kinerja pegawai yang baik akan meningkatkan produktivitas, sehingga organisasi dapat mencapai target dan berkembang lebih cepat.

b. Sebagai Tolak Ukur Pengembangan Karier

Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai parameter dalam menentukan kenaikan jabatan, kenaikan gaji, promosi, maupun pemberian bonus.

c. Mengidentifikasi Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Dengan mengetahui area yang masih lemah, organisasi bisa merancang program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

d. Memberikan Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kinerja yang objektif memastikan setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sesuai dengan kemampuan dan prestasinya. Meningkatkan Hubungan antara Pegawai dan Atasan

Proses evaluasi kinerja membuka ruang diskusi dan umpan balik yang membangun, sehingga relasi antara atasan dan bawahan menjadi lebih baik.

e. Membantu Diagnosa Masalah Organisasi

Jika ditemukan kinerja yang kurang baik, hal ini bisa menjadi indikator adanya masalah pada desain pekerjaan, proses rekrutmen, atau sistem kerja yang perlu diperbaiki.

f. Menjadi Dasar Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan

Informasi dari hasil kinerja pegawai digunakan untuk evaluasi dan perbaikan program kerja organisasi secara menyeluruh.

2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Keberhasilan pencapaian kinerja organisasi, tergantung pada kinerja pegawai yang efektif dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. (Mangkunegara, 2021) menyatakan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai, yaitu :

a. Kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Pegawai dengan IQ dan pendidikan memadai untuk jabatannya, terampil dalam pekerjaan, lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang dapat menggerakkan seorang pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi ataupun tujuan kerja.

c. Pelatihan

Pelatihan diterapkan karena kurangnya kemampuan seseorang dalam mengoptimalkan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan. Kondisi ini membuat kinerja seseorang menurun.

Menurut (Suparno, 2022) menambahkan beberapa hal yang menjadi faktor mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

a. Prestasi kerja

Hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

b. Keahlian

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

c. Perilaku

Sikap dan tingkah laku karyawan yang melekat pada diri pegawai dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

d. Kepemimpinan

Merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Berdasarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut dapat memberikan dorongan tersendiri berdasarkan karakteristiknya, sehingga pencapaian kinerja pegawai tidak tergantung pada satu atau beberapa faktor saja dengan karakteristik yang khusus.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Kehadiran manajemen diharapkan menjadi pendorong bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah dengan meningkatkan faktor-faktor yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah. Beberapa indikator kinerja yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2019) adalah sebagai berikut :

a. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan

b. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

c. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah yang muncul.

d. Kecekatan

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e. Sikap

Tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f. Disiplin

Tingkat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan tingkat kehadiran.

Indikator kinerja memberi sinyal keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja pegawai. Keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian kinerja tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator yang menunjukkan dominasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, apakah menunjukkan pengaruh yang kuat atau lemah.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan kebiasaan, tempramen, watak maupun sifat atau kepribadian yang menjadi pembeda seorang pemimpin dalam bertingkah laku dalam setiap interaksi dengan orang lain (Kartono, 2018). Secara umum, dapat dikatakan bahwa pembelajaran dalam organisasi dan juga cara atau jalan yang mempermudah tercapainya sebuah tujuan organisasi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dimiliki.

Seorang yang memimpin sebuah organisasi tentunya dapat meningkatkan pembelajaran organisasi dan “social capital” dari mereka yang dipimpin melalui pengimplementasian gaya kepemimpinan yang berbeda dan dapat menumbuhkan kepercayaan diri, stimulasi mental ataupun inovasi di dalam kelompok (Astuti &

Iverizkinawati, 2018).

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah ditulis di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah keseluruhan potensi yang dikembangkan oleh seorang pemimpin dengan corak dan karakter yang kuat dalam menjalankan kepemimpinannya. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam berinteraksi dengan masyarakat ataupun bawahannya.

Leadership atau gaya kepemimpinan menjadi salah satu indikator krusial yang menjadi penentu penentu. Berhasilnya sebuah organisasi dapat diamati dari gaya kepemimpinan, artinya sikap dan pendekatan pemimpin dalam memberikan perintah ataupun arahan, menentukan sebuah planning ataupun strategi dan juga memotivasi pengikutnya, menjadi penentu dominan terhadap keberhasilan organisasi. Lalu, situasi yang berbeda juga tentunya dapat membuktikan gaya kepemimpinan yang berbeda pula (Kending et al., 2022)

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Gaya Kepemimpinan

1. Tujuan Gaya Kepemimpinan

a. Mencapai Tujuan Organisasi

Gaya kepemimpinan bertujuan untuk mengarahkan dan memastikan seluruh anggota organisasi bergerak menuju pencapaian visi, misi, dan tujuan bersama. Pemimpin berperan sebagai penentu arah serta memotivasi bawahan agar bekerja secara efektif dan efisien.

b. Menginspirasi dan Memotivasi Anggota

Kepemimpinan bertujuan menumbuhkan semangat, inspirasi, dan motivasi di kalangan anggota organisasi agar mereka bekerja dengan antusias, inovatif,

dan produktif.

c. Mengelola Perubahan dan Tantangan

Dalam lingkungan bisnis yang dinamis, kepemimpinan bertujuan untuk mengelola perubahan, mengatasi tantangan, serta memastikan organisasi mampu beradaptasi dan berkembang sesuai tuntutan zaman.

d. Mengembangkan Potensi Anggota

Tujuan lain dari gaya kepemimpinan adalah mengembangkan bakat, keterampilan, dan potensi anggota melalui pelatihan, mentoring, dan pemberian umpan balik konstruktif.

e. Menciptakan Budaya Kerja yang Positif

Kepemimpinan yang baik bertujuan membentuk dan memelihara budaya kerja yang positif, harmonis, serta mendorong kolaborasi dan integrasi antaranggota organisasi.

2. Manfaat Gaya Kepemimpinan

a. Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja individu maupun tim, sehingga produktivitas organisasi secara keseluruhan juga meningkat.

b. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif dan Dinamis

Kepemimpinan yang tepat mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, energik, dan dinamis, sehingga anggota merasa termotivasi dan betah bekerja.

c. Mengurangi Konflik dan Meningkatkan Kerja Sama

Pemimpin yang baik mampu menjadi mediator dan integrator, sehingga konflik dapat diminimalkan dan kerja sama antaranggota menjadi lebih kuat.

d. Memperkuat Budaya Organisasi

Kepemimpinan berperan penting dalam membentuk nilai, norma, dan standar perilaku di dalam organisasi, sehingga budaya kerja menjadi lebih solid dan berkelanjutan.

e. Mendorong Inovasi dan Kreativitas

Gaya kepemimpinan yang mendukung partisipasi dan keterbukaan dapat mendorong munculnya inovasi dan kreativitas di kalangan anggota organisasi, sehingga organisasi mampu bersaing di pasar.

f. Meningkatkan Retensi dan Kepuasan Karyawan

Pemimpin yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan, sehingga tingkat turnover (keluar masuk karyawan) menurun dan organisasi lebih stabil.

2.1.2.3 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan sangat dominan dalam menentukan bagaimana sebuah proses keputusan ataupun kebijakan dapat diterima dengan baik oleh bawahan ataupun masyarakat. Ada beragam sekali macam-macam gaya kepemimpinan yang biasanya dimiliki oleh para pemimpin. Dalam hal ini menurut (Setiawan, 2018) ada tujuh macam gaya kepemimpinan yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional adalah sebuah gaya yang diciptakan oleh ide di mana gaya ini selalu berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan diri dengan kondisi maupun keadaan yang terjadi pada orang-orang yang ia pimpin dan juga kondisi yang sedang berlangsung pada saat ini. Agar seorang pemimpin dapat dikatakan baik, penting kalau seorang

pemimpin menentukan posisi bawahan dan juga posisinya saat sekarang ini.

Kepemimpinan situasional digunakan agar semua hal dapat berjalan sesuai dengan kebutuhan dari pengikut dan juga sesuai dengan tantangan pada saat kepemimpinan sedang berlangsung. Dalam artian bahwa kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang bersifat dinamis. Maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kepemimpinan situasional merupakan sebuah pendekatan yang sifatnya fleksibel. Pendekatan ini menyarankan kepada pemimpin bagaimana cara mereka sebaiknya dan seharusnya berperilaku atas tuntutan situasi tertentu. Terdapat empat tahap perilaku pemimpin terhadap pengikutnya dalam kepemimpinan situasional :

- a) Tahap memerintah atau pemberian tugas
- b) Tahap konsultasi atau pemecahan masalah
- c) Tahap mendukung
- d) Tahap delegasi

2. Gaya Kepemimpinan Kontingensi

Gaya kepemimpinan kontingensi adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memfokuskan diri pada pemimpin dalam hubungannya dengan kondisi dan situasi di mana pemimpin tersebut bekerja. Untuk dapat mengukur situasi, terdapat tiga variabel yang dinilai :

- a) Pemimpin-pengikut
- b) Struktur tugas
- c) Kekuatan posisi

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional dapat dikatakan sebagai sebuah

gaya kepemimpinan lebih bersifat sosial dan juga peduli terhadap kepentingan bersama. Pemimpin transformasional ini selalu mengalahkannya kepentingan mereka pribadi demi kepentingan dan juga kebaikan orang lain. Selanjutnya kepemimpinan transformasional cenderung memberikan motivasi kepada pengikut agar dapat melakukan segala sesuatu lebih dari yang diharapkan melalui beberapa cara yaitu :

- a) Menumbuhkan kembangkan pemahaman dan merincikan tujuan ideal dari organisasi,
- b) Menciptakan pengikut yang lebih peka terhadap kepentingan tim atau organisasi daripada kepentingan pribadi atau pribadi,
- c) Mendorong pengikut untuk dapat memenuhi kebutuhan pribadi maupun organisasi secara lebih dalam.

Pemimpin transformasional meningkatkan kemampuan pengikut dan memberdayakan mereka demi kepentingan bersama dan memupuk kemampuan pengikut secara bergantian. Pemimpin transformasional acap kali mampu dalam membentuk dan memaknai nilai atau potensi bersama yang ada di dalam diri pengikutnya.

Ada pula kekuatan daripada kepemimpinan transformasional :

- a) Kepemimpinan transformasional telah dikaji secara lebih dalam dan luas dari beragam perspektif yang berbeda-beda.
- b) Kepemimpinan transformasional juga memiliki daya tarik tersendiri
- c) Kepemimpinan transformasional menekankan dan menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses nyata dan berlangsung antara pemimpin dan pengikut.

- d) Kepemimpinan transformasional memberi pandangan yang lebih komprehensif terkait kepemimpinan yang meningkatkan model kepemimpinan lain
- e) Kepemimpinan transformasional menjadikan kebutuhan, moral pengikut maupun nilai sebagai hal yang harus diutamakan.

Terdapat beberapa kelemahan dari kepemimpinan transformasional yaitu :

- a) Tidak memiliki kejelasan konseptual
- b) Cara kepemimpinan transformasional diukur
- c) Kepemimpinan transformasional memperlakukan kepemimpinan sebagai suatu karakter kepribadian atau kecenderungan pribadi, bukan perilaku yang dapat dipelajari orang-orang.
- d) Peneliti tidak membuktikan bahwa pemimpin transformasional benar-benar mampu mengubah individu dan organisasi (Kadek et al., 2023)
- e) Memiliki potensi untuk dilanggar.

4. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional lebih berfokus terhadap pengembangan diri pribadi pengikut dengan cara mendorong kepatuhan pengikut untuk selalu mengikuti instruksi dari pemimpinnya. Hal yang paling sering dijumpai ialah ketika seorang pemimpin memberikan give & punishment dalam mendorong kepatuhan pengikutnya. Pemimpin transaksional mengubah nilai dengan pengikut untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri pengikutnya (Thoha, 2017). Pemimpin transaksional memiliki pengaruh yang cukup kuat karena gaya kepemimpinan ini sangat peduli dengan seluruh pengikut agar mereka dapat melakukan apapun yang diinginkan oleh pemimpin (Marjaya & Pasaribu, 2019).

5. Gaya Kepemimpinan Yang Melayani

Gaya Kepemimpinan yang melayani adalah sebuah gaya kepemimpinan di mana pemimpin diposisikan sebagai seorang yang melayani masyarakat ataupun bawahannya secara lebih dalam. Melalui kepemimpinan yang melayani maka seorang pemimpin menggunakan kemampuan dirinya agar senantiasa semua orang yang dipimpin olehnya dapat merasakan pelayanan tersebut secara komprehensif.

Kepemimpinan yang melayani memberi peluang bagi individu agar dapat langsung mengalami ketergantungan, penghargaan, kepercayaan, dan pertumbuhan individual (T. S. Siagian & Khair, 2018). Ada sepuluh macam karakteristik pemimpin yang melayani, di antaranya adalah :

- 1) Mendengarkan
- 2) Empati
- 3) Menyembuhkan
- 4) Perhatian
- 5) Persuasi
- 6) Konseptualisasi
- 7) Peramalan
- 8) Tugas untuk mengurus
- 9) Komitmen untuk pertumbuhan orang-orang
- 10) Membangun komunitas

6. Gaya Kepemimpinan Autentik

Autentik merupakan sebuah kata yang asalnya adalah dari bahasa Yunani, memiliki arti yaitu “menjadi dirimu yang sesungguhnya”, dan maksud ini jugalah

yang akhirnya menjadi kata kunci dari gaya kepemimpinan autentik itu sendiri. Pemimpin yang disebut autentik adalah mereka yang dapat dan mampu untuk berlaku jujur di mana pun dan bagaimana pun kondisi atau situasi yang sedang dihadapi.

Jika kita berkaca melalui teori pernah dikemukakan oleh (Kusumawati, 2019), gaya kepemimpinan autentik itu sendiri setidaknya memiliki empat sifat khas, yaitu;

a) Fokus pada Hasil dan Mampu Merancang Misi

Pemimpin dengan gaya autentik pada dasarnya memiliki focus utama pada sebuah hasil yang akan dicapai ataupun sebuah tujuan awal dari sebuah organisasi di mana ia berperan sebagai pemimpin. Agar dapat mengakomodir semua tujuan awal dari sebuah organisasi sampai dapat terwujud, para pemimpin dengan gaya autentik ini biasanya memiliki kemampuan yang kredibel dalam menentukan dan menerapkan berbagai macam misi. Menentukan beberapa tujuan kecil yang nantinya dapat memiliki dampak positif terhadap misi utama.

b) Fokus pada Jangka Panjang

Ciri khas dari gaya kepemimpinan autentik adalah memiliki focus pada hasil secara langsung dan juga harus fokus pada semua hal yang sifatnya adalah jangka panjang. Karakteristik mereka yang berfokus pada hasil jangka panjang menjadi sebuah alasan yang cukup kuat di mana membuat kepemimpinan mereka selalu bekerja keras, sabar, dan konsisten pada setiap apapun yang sedang mereka kerjakan.

c) Sadar Diri dan Tulus

Seorang pemimpin yang baik ialah dia yang dapat sadar terhadap kemampuan yang dimiliki dan juga tulus dalam memimpin bawahannya untuk mencapai sasaran maupun tujuan dari sebuah organisasi. Seorang pemimpin juga harus dapat mengenal kelebihan ataupun kelemahan yang ia miliki agar potensi yang dimiliki oleh seorang pemimpin dapat dimaksimalkan dalam memimpin. Dalam organisasi yang dipimpin ia bisa saja merekrut beberapa orang yang dianggap cakap dalam menutupi dan mengisi kelemahan yang ia miliki. Sehingga tidak mempengaruhi kinerja daripada organisasi, ataupun bisa juga meng-upgrade kemampuannya dan menutupi kelemahan yang ada.

Di samping itu, pemimpin yang autentik adalah seorang yang paham terhadap kondisi emosional pribadi anggotanya. Sehingga pemimpin yang autentik dapat lebih mampu dalam memposisikan diri pribadi maupun anggotanya dalam berbagai situasi dan kondisi yang ada. Dalam hal ketulusan, pemimpin yang autentik merupakan sebuah sosok pemimpin yang tidak pernah takut jika dirinya terlihat lemah. Kepemimpinan autentik bukanlah tipe orang yang menghalalkan segala cara untuk mendapat penilaian positif dari orang-orang di sekitarnya.

d) Memimpin Dengan Hati

Kepemimpinan autentik identik dengan mereka yang selalu memimpin para bawahannya dengan tulus. Tak menutup kemungkinan bahwa kepemimpinan autentik juga terkadang menggunakan nalar dan rasionya dalam memimpin, akan tetapi mereka lebih mengedepankan perasaannya dalam setiap aspek kepemimpinan sehingga para pengikutnya dapat

merasakan secara langsung kepedulian dari gaya kepemimpinan tersebut.

7. Gaya Kepemimpinan Tim

Gaya kepemimpinan tim merupakan gaya kepemimpinan yang mengandalkan kerja sama dalam mengerjakan sesuatu. Gaya kepemimpinan ini memberikan kerangka kerja dalam hal mempelajari systematic factor, yang berkontribusi pada keefektifan umum ataupun hasil daripada kelompok (Setiono & Andjarwati, 2019). Tim merupakan sebuah grup di dalam sebuah instansi ataupun organisasi di mana anggota-anggotanya saling bergantung satu sama lain dan juga saling berbagi terkait tujuan bersama mereka, hal ini dicirikan melalui adanya koordinasi dari kegiatan bersama yang mereka ciptakan. Koordinasi tersebut dilakukan untuk mempermudah mereka dalam mencapai tujuan bersama. Tim manajemen proyek, gugus tugas, unit-unit kerja, atau tim pengembang organisasi adalah beberapa contoh dari sebuah tim.

Di dalam tim, pemimpin memiliki fungsi awal atau utama yaitu berupaya mencapai tujuan organisasi secara bersama atau kolektif, bukan individual. Umumnya tim selalu memiliki seorang pemimpin yang telah ditetapkan untuk memimpin pengikutnya dan pemimpin tersebut terkadang juga dapat berasal dari dalam tim itu sendiri maupun dari luar.

Peran kepemimpinan di dalam tim bersifat fleksibel di mana kepemimpinannya juga dapat dirotasi sehingga anggota yang lain juga dapat mengisi kepemimpinan tersebut sesuai dengan kebutuhan dari tim tersebut. Peran kepemimpinan di dalam tim juga dapat disebar di antara anggota tim tanpa adanya ketentuan terkait seorang pemimpin secara formal. Kepemimpinan yang tersebar

seperti itu tersebut kerap kali kita ditemukan dalam kepemimpinan tim. Posisi kepemimpinan dalam tim pun tidak lagi bercorak satu pemimpin formal selaku pemegang tanggung jawab utama melainkan kepemimpinan berada pada tangan beberapa orang yang berpengalaman dan juga siap bertanggung jawab di dalam tim.

2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2018), Gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu hal yang mutlak yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, karena yang dihadapi dalam memimpin tentunya sangat beragam dan tidak sedikit yang membutuhkan keputusan yang tepat dan bijak. Dalam mengambil keputusan harus diperhitungkan secara matang agar keputusan tersebut tidak mencederai banyak pihak.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi merupakan sebuah kemampuan di mana pemimpin lebih mendorong anggotanya dengan memperhatikan dan mempertimbangkan beberapa hal yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi rela & suka untuk menggerakkan kemampuannya waktu maupun tenaga dalam melaksanakan seluruh kegiatan yang telah diamanahkan kepadanya dan menunaikan kewajibannya agar sasaran maupun tujuan dari organisasi dapat dicapai.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi merupakan sebuah kemampuan yang

mengandalkan kemampuan bicara, penyampaian informasi ataupun pesan, gagasan maupun pikiran kepada orang lain dengan maksud agar oranglain tersebut paham secara lisan atau maupun tulisan pesan yang dimaksud.

4. Kemampuan Untuk Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin diharuskan dapat dan bisa membuat orang lain mengikuti arahan dan juga kehendak dari pemimpin tersebut dengan menggunakan kekuasaan jabatan dan juga pribadi pemimpin tersebut secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang suatu organisasi.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin diharuskan dan diwajibkan bertanggung jawab secara penuh kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai sebuah kewajiban dalam hal menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatu yang akan terjadi atau secara sederhana memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah mutlak bagi seorang pemimpin, jika seorang pemimpin dapat dengan mudah mengendalikan dan juga mengelola setiap emosinya terutama dalam mencetuskan sebuah kebijakan. Hasil daripada keputusan tersebut dapat dikatakan baik dikarenakan dikeluarkan atas kondisi emosional yang stabil. Semakin baik kemampuan mengendalikan emosi maka kualitas daripada kepemimpinan pun semakin baik.

2.1.3 Pengawasan

2.1.3.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, sehingga pengawasan dalam organisasi apapun menjadi mutlak dilakukan. Menurut (Handoko, 2020) “pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Dengan garis besar untuk dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi ataupun perusahaan diperlukan pengawasan yang baik dari perusahaan untuk memastikan standar pelaksanaan kegiatan telah berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan.

Menurut (Fahmi. I., 2017) “Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi”.

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai (standart), apa yang dilaksanakan (pelaksanaan), menilai pelaksanaan tersebut kemudian apabila perlu dilakukan perbaikan agar pelaksanaannya sesuai dengan apa yang direncanakan dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu cara organisasi untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan. Proses tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan perencanaan dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga nantinya organisasi dapat mewujudkan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengawasan

1. Tujuan Pengawasan

a. Memastikan Pelaksanaan Sesuai Rencana

Tujuan utama pengawasan adalah memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana, kebijakan, dan standar yang telah ditetapkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

b. Mengidentifikasi dan Meminimalkan Penyimpangan

Pengawasan bertujuan untuk mendeteksi adanya penyimpangan atau penyelewengan dalam pelaksanaan tugas, serta mengambil tindakan koreksi agar penyimpangan tersebut tidak berlanjut dan tidak merugikan organisasi.

c. Mengantisipasi dan Beradaptasi dengan Perubahan

Tujuan lain pengawasan adalah memastikan organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal, sehingga tetap relevan dan mampu bertahan dalam persaingan.

d. Meminimalkan Kegagalan dan Biaya

Pengawasan membantu meminimalkan kegagalan dalam pelaksanaan tugas serta mengurangi biaya operasional dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya.

e. Meningkatkan Daya Guna dan Hasil Guna

Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara efisien dan efektif, sehingga sumber daya yang dimiliki organisasi dapat dimanfaatkan secara optimal.

2. Manfaat Pengawasan

a. Menjaga Kesesuaian Pelaksanaan dengan Rencana

Pengawasan memastikan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan sudah sesuai

dengan rencana, kebijakan, dan perintah yang telah ditetapkan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

b. Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Kerja

Dengan adanya pengawasan, proses kerja menjadi lebih efisien dan efektif karena setiap penyimpangan dapat segera diidentifikasi dan diperbaiki.

c. Mencegah Pemborosan dan Penyelewengan

Pengawasan bermanfaat untuk mencegah terjadinya pemborosan sumber daya serta penyelewengan wewenang atau dana, sehingga keuangan dan aset organisasi tetap aman.

d. Meningkatkan Kualitas Output dan Kepuasan Stakeholder

Pengawasan membantu meningkatkan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan, sehingga kepuasan pelanggan atau masyarakat dapat terjamin.

e. Meningkatkan Disiplin dan Akuntabilitas

Dengan adanya pengawasan, setiap anggota organisasi lebih disiplin dan bertanggung jawab atas tugasnya, sehingga tercipta budaya kerja yang positif dan akuntabel.

f. Mendorong Inovasi dan Perbaikan Berkelanjutan

Pengawasan bukan hanya untuk mencari kesalahan, tetapi juga untuk memberikan feedback yang membangun sehingga mendorong inovasi dan perbaikan proses kerja secara berkelanjutan.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Pentingnya Pengawasan

Menurut (Marpaung & Agustin, 2021) pengawasan harus dilakukan dalam sebuah organisasi, pada berbagai tingkatan manajemen dan berbagai bidang kegiatan dalam organisasi. Hal ini dikarenakan beberapa faktor, yaitu:

a. Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, ditemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru, dan sebagainya. Dengan pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada produk perusahaan, sehingga mampu menghadapi tantangan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

b. Peningkatan kompleksitas organisasi

Sebuah organisasi mungkin saja berkembang sangat pesat sehingga menjadi semakin kompleks. Semakin besar organisasi maka semakin banyak kegiatan, demikian pula tingkatan manajemen lebih banyak lagi. Untuk mengimbangi hal tersebut, dilakukan delegasi wewenang atau desentralisasi. Untuk itu diperlukan pengawasan terhadap unit-unit dan tingkatan-tingkatan tersebut untuk koordinasi seluruh kegiatan organisasi.

c. Kesalahan

Kesalahan dalam organisasi merupakan suatu hal sering tidak dapat dihindarkan. Misalkan yang salah, pencatatan data yang salah, penempatan mesin yang salah dan lainnya. Untuk mendiagnosis kesalahan tersebut, pengawasan diperlukan agar kesalahan yang terdeteksi diatasi seawal mungkin.

d. Adanya delegasi wewenang

Dengan didelegasikannya wewenang manajer kepada bawahannya, tidak berarti bahwa tanggung jawab manajer berkurang. Salah satu cara untuk memastikan apakah bawahan telah melakukan tugas yang diberikan kepadanya adalah dengan melakukan pengawasan.

2.1.3.4 Proses Pengawasan

Menurut (Harfis. M, & Syaiful Bahri, 2020) proses pengawasan dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menentukan standar

Langkah awal dalam pengawasan adalah menentukan standar. Penetapan standar tidak banyak artinya tanpa diikuti oleh mengukur pelaksanaan kegiatan. Pengukuran prestasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan kegiatan telah dilakukan. Pengukuran prestasi dilakukan secara berulang-ulang tergantung situasinya. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu (1) pengamatan (observation), (2) laporan (lisan dan tertulis), (3) metoda otomatis dan (4) inspeksi, pengujian (test) atau pengambilan sampel.

b. Membandingkan prestasi dengan standar

Tahap kritis dalam pengawasan adalah perbandingan prestasi dengan standar jika prestasi lebih besar dari standar yang ditentukan, berarti segala sesuatu berjalan lancar. Tetapi jika prestasi lebih kecil dibanding standar maka perlu dilakukan tindakan koreksi agar standar tetap dapat dicapai.

c. Melakukan perbaikan yang diperlukan

Jika prestasi yang dicapai ternyata lebih rendah dibandingkan standar yang ditetapkan, maka perlu melakukan tindakan perbaikan, berupa perubahan cara kerja, merubah standar prestasi yang telah ditetapkan, merubah pengukuran pelaksanaan.

2.1.3.5 Tipe - Tipe Pengawasan

Secara konsep pengawasan memiliki banyak tipe (Fahmi, 2021).

1. Pengawasan Pendahuluan

Pengawasan pendahuluan, atau sering disebut dengan steering controls, telah dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah serta penyimpangan penyimpangan dari standar dan tujuan yang memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

2. Pengawasan Concurrent

Pengawasan concurrent merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur atau syarat tertentu harus disetujui dan dipenuhi terlebih dahulu sebelum kegiatan selanjutnya dilaksanakan, atau menjadi semacam peralatan “double-check” yang dapat lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

3. Pengawasan Umpan Balik

Pengawasan umpan balik, juga dikenal sebagai past-action controls, mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab – sebab penyimpangan dari rencana atau standar ditentukan, dan penemuan penemuanditerapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa di masa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

2.1.3.6 Indikator Pengawasan

Menurut (Handoko, 2020) indikator-indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut:

a. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan

Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu aturan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

b. 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 adalah:

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

c. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.

d. Tindakan koreksi

Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pengawasan.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati peraturan dan ketentuan sosial yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja adalah penilaian dalam suatu kegiatan di perusahaan

yang diukur dengan menilai tingkat kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan serta norma yang ditetapkan oleh perusahaan (Nurjaya, 2021).

Sedangkan menurut (Nasution & Lesmana, 2018) disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu metode perkembangan konstruktif bagi karyawan yang mempunyai kepentingan untuk menunjukkan disiplin dalam sebuah tindakan. Disiplin kerja merupakan sikap patuh, menghormati, dan taat terhadap peraturan yang ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis serta bisa menjalankan dan tidak menghindar dalam menerima sanksi apabila melanggar aturan dan wewenang yang diberikan (Arda, 2017).

Menurut (Ardansyah, 2021) disiplin kerja ialah alat yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar siap mengubah perilakunya serta meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi segala peraturan dan norma sosial dalam perusahaan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kesadaran sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan yang tertulis maupun tidak tertulis untuk mematuhi aturan yang ditetapkan, dan apabila melanggar aturan akan mendapatkan sanksi atas pelanggaran yang ditetapkan dalam perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

1. Tujuan Disiplin Kerja
 - a. Menjamin Kelangsungan Organisasi

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif dan tujuan organisasi, baik untuk saat ini maupun masa depan. Disiplin kerja menjaga agar seluruh anggota organisasi

tetap fokus pada pencapaian visi dan misi.

b. Memastikan Kepatuhan terhadap Aturan

Disiplin kerja bertujuan agar setiap pegawai menaati segala peraturan, kebijakan, dan instruksi yang berlaku di organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini membantu mencegah penyimpangan dan memastikan pelaksanaan tugas sesuai prosedur.

c. Meningkatkan Kualitas Pelayanan

Dengan disiplin kerja, pegawai diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberikan pelayanan maksimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan organisasi.

d. Menjaga dan Memelihara Aset Organisasi

Tujuan lain disiplin kerja adalah agar pegawai menggunakan dan memelihara sarana, prasarana, serta barang dan jasa organisasi secara bertanggung jawab.

e. Membentuk Sikap dan Perilaku yang Sesuai Norma

Disiplin kerja mendorong pegawai untuk bertindak dan berpartisipasi sesuai norma-norma yang berlaku di organisasi, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan saling menghormati.

f. Meningkatkan Produktivitas

Disiplin kerja bertujuan agar pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, sesuai harapan organisasi.

2. Manfaat Disiplin Kerja

a. Terpeliharanya Ketertiban dan Kelancaran Kerja

Disiplin kerja menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan

tugas, sehingga organisasi dapat memperoleh hasil terbaik.

b. Meningkatkan Semangat Kerja

Lingkungan kerja yang disiplin menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja pegawai.

c. Meningkatkan Kinerja dan Produktivitas

Disiplin kerja yang baik berdampak positif terhadap kinerja dan produktivitas karyawan, sehingga organisasi dapat mencapai target dengan efektif dan efisien.

d. Membentuk Budaya Kerja yang Positif

Disiplin kerja membantu membangun dan memelihara rasa tanggung jawab, kejujuran, serta kebersamaan di antara pegawai, sehingga tercipta budaya kerja yang sehat dan produktif.

e. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang disiplin cenderung lebih puas karena merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugasnya.

f. Mencegah Penyimpangan dan Pemborosan

Disiplin kerja mencegah terjadinya penyimpangan, penyelewengan, dan pemborosan sumber daya organisasi.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di dalam suatu organisasi, tujuan tersebut agar para karyawan didalam perusahaan bisa ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Menurut (Afandi & Bahri, 2020) adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan dan Keterampilan

Tujuan dan keterampilan juga berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini dikarenakan pada dasarnya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan agar dapat menjalankan tugasnya dengan disiplin dan sungguh-sungguh.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Karena semua pemimpin memberikan contoh dan teladan bagi bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi juga memegang peranan penting terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi gaji atau upah yang diterima seorang karyawan maka semakin baik pula disiplin kerja karyawan tersebut.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat memaksa karyawan untuk mengikuti semua aturan yang telah ditetapkan karena takut akan tindakan disiplin.

5. Pengawasan

Melalui pengawasan, karyawan diberi hukuman karena takut melakukan kesalahan, dan melakukan pelanggaran karena diawasi.

Sedangkan, menurut (Sutrisno, 2019) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan dan apabila

mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan kemampuan yang telah diterapkan di perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Ini sangat penting karena di sebuah lingkungan perusahaan, semua karyawan yang bekerja akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan yang baik.

3. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila karyawan melanggar disiplin maka perlu ketegasan pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan

4. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu mengawasi dan mengarahkan parakaryawan agar bisa melaksanakan pekerjaan dengan tepat.

5. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan merupakan manusia yang mempunyai karakter yang berbeda antara satu sama lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, akan tetapi mereka pun masih membutuhkan seorang pemimpin yang bisa perhatian terhadap karyawannya.

Selain itu, menurut (Fransiska & Tupti, 2020) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja memiliki interaksi antara dua faktor.

1. Faktor kepribadian

Adalah nilai-nilai yang berkaitan langsung untuk menjunjung disiplin yang ditanamkan oleh orang tua, guru dan masyarakat sebagai acuan penerapan disiplin yang akan terlihat dari sikap dan perilaku seseorang.

2. Faktor lingkungan

Disiplin kerja karyawan tidak akan muncul begitu saja namun merupakan sebuah proses belajar yang akan dilakukan terus-menerus. Agar proses tersebut berjalan efektif, oleh karena itu pemimpin di suatu perusahaan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil dalam bersikap, berperilaku positif, dan terbuka kepada karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan keterampilan, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, besar kecilnya kompensasi, sanksi hukum, ada tidaknya pengawasan dari pimpinan, perhatian kepada para karyawan, faktor kepribadian dan juga faktor lingkungan.

2.1.4.4 Karakteristik Disiplin Kerja

Menurut (Faustyna & Jumani, 2015) seseorang atau sekelompok orang dapat dikatakan melaksanakan disiplin apabila seseorang atau sekelompok orang tersebut:

1. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap aturan yang berlaku bagi sebuah perusahaan.
2. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap norma-norma yang berlaku bagi sebuah perusahaan tersebut.
3. Dapat menunjukkan kesetiaan dan kekuatannya dalam melaksanakan instruksi-instruksi yang dibuat oleh pimpinan.

Adapun kesimpulan dari penjelasan diatas, karakteristik disiplin kerja dapat dilihat dari menunjukkan kesetiaan dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku ataupun norma-norma sosial yang ada dalam sebuah perusahaan, dapat

menunjukkan kesetiaan dan kekuatan dalam melaksanakan intruksi yang telah dibuat oleh pimpinan itu sendiri.

2.1.4.5 Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut (M. Hasibuan, 2021) adapun aspek-aspek disiplin kerja adalah:

1. Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas

Ketaatan pada jam kerja serta menyelesaikan tugas tepat waktu. Ketaatan terhadap aturan Taat terhadap tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis seperti melaksanakan perintah dari atasan , dan juga taat pada tata tertib yang telah ditetapkan.

2. Mematuhi semua kepatuhan perusahaan

Penggunaan dan pemeliharaan peralatan kantor dan kesanggupan menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

3. Norma-norma sosial yang berlaku

Kebiasaan dalam aturan yang menjadi pedoman perilaku didalam suatu kelompok serta mempunyai batasan tertentu.

Sedangkan, menurut (Singodimedjo, 2020) mengemukakan aspek-aspek disiplin kerja yaitu:

1. Memahami peraturan yang berlaku

2. Semangat kerja yang baik

3. Menggunakan perlengkapan perusahaan dengan hati-hati

4. Datang dan pulang pada waktunya dan kualitas pekerjaan sesuai aturan.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja seperti: ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab, memahami peraturan yang berlaku, semangat kerja yang baik, menggunakan

perlengkapan perusahaan dengan berhati-hati, datang dan pulang pada waktu yang telah ditetapkan.

2.1.4.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Harlie, 2016) Indikator disiplin kerja meliputi:

- a. Selalu Tepat Waktu
- b. Selalu Mengutamakan Pergi Bekerja
- c. Selalu Mengikuti Aturan Jam Kerja
- d. Selalu Mengutamakan Bekerja Secara Efisien dan Efektif
- e. Memiliki Keterampilan Kerja
- f. Semangat Kerja
- g. Bersikap Baik
- h. Kreatif dan Inovatif dalam pekerjaan

Sedangkan menurut (Syarkani, 2017) Indikator disiplin kerja adalah:

- a. Ketepatan Waktu

Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja yang baik.

- b. Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

- c. Tanggung Jawab Yang Tinggi

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

d. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Berdasarkan Penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja diantaranya adalah selalu tepat waktu, selalu mengutamakan pergi bekerja, selalu mengikuti aturan jam kerja, selalu mengutamakan bekerja secara efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja, semangat kerja, bersikap baik, kreatif dan inovatif dalam pekerjaan. Ada juga indikator-indikator lain seperti ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawan yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor.

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

2.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai. Pada dasarnya, gaya kepemimpinan merupakan salah satu unsur pendukung yang penting terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik dan efisien akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan optimal. Selain itu hasil penelitian (Rompas, 2018) (Khair & Hakim, 2020) (Nainggolan, 2018) (Astuti & Abdullah, 2017) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

H1 : Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai..

2.2.2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengawasan merupakan tindakan-tindakan yang berkaitan dengan perbaikan dalam pelaksanaan kerja supaya kegiatan kerja sesuai dengan rencana awal yang telah ditetapkan dan disepakati, sesuai dengan petunjuk yang ada sehingga bisa mencapai tujuan yang ditentukan. Pengawasan dalam suatu perusahaan juga merupakan suatu unsur yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dimana dengan pengawasan yang baik dapat dijadikan bahan evaluasi bagi para pegawai. Selain itu hasil penelitian (Harianto, 2020) (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

H2 : Pengawasan diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan dan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Maka ketika seluruh karyawan menaati kedisiplinan kerja akan menghasilkan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman. Tentunya juga kinerja akan semakin meningkat. Selain itu hasil penelitian (Nasution & Lesmana, 2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

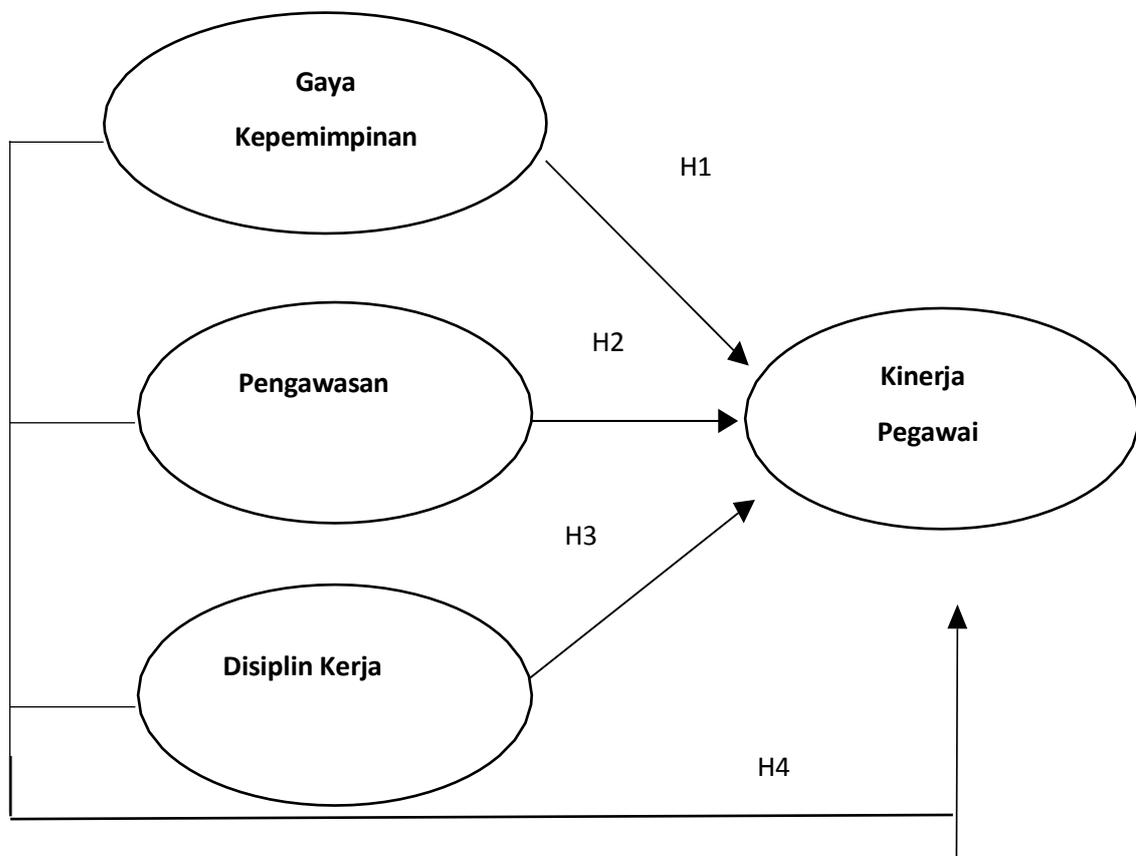
H3 : Disiplin kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.2.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja diduga secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena ketiga faktor ini saling berkaitan dan saling memperkuat dalam mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif. Gaya kepemimpinan yang efektif akan

memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada pegawai agar bekerja sesuai tujuan organisasi; pengawasan yang baik memastikan pekerjaan berjalan sesuai prosedur dan standar yang telah ditetapkan, serta membantu mengidentifikasi kekurangan atau kesalahan agar segera diperbaiki; sementara disiplin kerja membentuk perilaku pegawai agar lebih taat terhadap aturan, bertanggung jawab, dan konsisten dalam menjalankan tugas, sehingga kinerja pegawai secara keseluruhan dapat meningkat. Ketiga variabel ini secara simultan mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai, menandakan pentingnya integrasi gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

H4: Gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja bersama-sama diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Pengawasan diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Disiplin kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4: Gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja bersama-sama diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan merupakan suatu cara pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner agar mendapatkan tanggapan dari responden yang menjadi sampel penelitian. Penelitian ini termasuk didalam penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2023) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel (Y).

Menurut (Umar, 2021) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara lain dari kuantitatif (pengukuran). Sedangkan pengertian metode penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2023) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

Dalam penelitian ini penulis meneliti menggunakan Variabel dependen yakni Kinerja Pegawai sebagai (Y) dan variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan sebagai (X1), Pengawasan sebagai (X2), Disiplin Kerja (X3).

Tabel 3. 1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan 5. Sikap 6. Disiplin 	Likert
Gaya Kepemimpinan (X1)	<p>gaya kepemimpinan adalah keseluruhan potensi yang dikembangkan oleh seorang pemimpin dengan corak dan karakter yang kuat dalam menjalankan kepemimpinannya. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Untuk Mengendalikan Bawahan 5. Tanggung Jawab 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional 	Likert

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
	berbeda dalam berinteraksi dengan masyarakat ataupun bawahannya.		
Pengawasan (X2)	Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai (standart), apa yang dilaksanakan (pelaksanaan), menilai pelaksanaan tersebut kemudian apabila perlu dilakukan perbaikan agar pelaksanaannya sesuai dengan apa yang direncanakan dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan 2. Pengukuran kerja 3. Penilaian kinerja 4. Tindakan koreksi 	Likert
Disiplin Kerja (X3)	disiplin kerja ialah alat yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar siap mengubah perilakunya serta meningkatkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu Tepat Waktu 2. Selalu Mengutamakan Pergi Bekerja 3. Selalu Mengikuti Aturan Jam Kerja 4. Selalu Mengutamakan Bekerja Secara Efisien 	Likert

NO.	Kegiatan Penelitian	Waktu penelitian																			
		Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
6	Riset																				
7	Penyusunan skripsi																				
8	Bimbingan skripsi																				
9	Sidang meja hijau																				

3.4 Teknik Penarikan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan yang berjumlah 60 orang, dengan demikian populasi dan penelitian ini adalah 60 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayadi, 2015).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Sugiyono, 2023) Mengingat

jumlah populasi hanya sebesar 60 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Daftar Pertanyaan (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3. 3

Tabel Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al, 2018). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

Kinerja penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2- tailed < α 0,05).
- b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > α 0,05).

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Probabilitas
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,361	0,005
	Y.2	0,565	0,000
	Y.3	0,529	0,000
	Y.4	0,257	0,048
	Y.5	0,616	0,000
	Y.6	0,398	0,002
	Y.7	0,754	0,000
	Y.8	0,629	0,000
	Y.9	0,520	0,000
	Y.10	0,580	0,000
	Y.11	0,540	0,000
	Y.12	0,640	0,000

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai koefisien (r hitung) positif dan nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Probabilitas
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,479	0,000
	X1.2	0,502	0,000
	X1.3	0,642	0,000
	X1.4	0,713	0,000
	X1.5	0,506	0,000
	X1.6	0,660	0,000
	X1.7	0,389	0,002
	X1.8	0,601	0,000
	X1.9	0,634	0,000
	X1.10	0,502	0,000
	X1.11	0,598	0,000
	X1.12	0,533	0,000

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien (r hitung) positif dan nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dinyatakan valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Probabilitas
Pengawasan (X2)	X2.1	0,632	0,000
	X2.2	0,600	0,000
	X2.3	0,623	0,000
	X2.4	0,773	0,000
	X2.5	0,630	0,000
	X2.6	0,809	0,000
	X2.7	0,523	0,000
	X2.8	0,678	0,000

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan variabel Pengawasan (X2) memiliki nilai koefisien (r hitung) positif dan nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel Pengawasan (X2) dinyatakan valid.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Probabilitas
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,591	0,000
	X3.2	0,672	0,000
	X3.3	0,430	0,001
	X3.4	0,570	0,000
	X3.5	0,694	0,000
	X3.6	0,513	0,000
	X3.7	0,521	0,000
	X3.8	0,510	0,000
	X3.9	0,557	0,000
	X3.10	0,525	0,000
	X3.11	0,611	0,000
	X3.12	0,449	0,000
	X3.13	0,461	0,000
	X3.14	0,569	0,000
	X3.15	0,709	0,000
	X3.16	0,721	0,000

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai koefisien (r hitung) positif dan nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat disimpulkan semua item pernyataan variabel Disiplin Kerja (X3) dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al, 2018). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel 3.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Kinerja Pegawai (Y)	0,768
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,803
Pengawasan (X2)	0,818
Disiplin Kerja (X3)	0,862

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y), Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,60$, maka dapat disimpulkan variabel Kinerja Pegawai (Y), Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dinyatakan reliabel.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik Analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber dari data lain telah terkumpul. Kegiatan dalam analisis

data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, lalu menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2018).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimate*). Untuk mencapai kondisi ini, beberapa asumsi dasar harus dipenuhi, yang disebut asumsi klasik, sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk memastikan apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal ataupun distribusi tidak normal. Dimana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. (Sunyoto, 2016).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas sangat penting dilakukan karena digunakan untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel prediktor

yang satu dengan yang lainnya. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Sunyoto, 2020)

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Apabila:

X1= Gaya Kepemimpinan

X2= Pengawasan

X3= Disiplin Kerja

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang dipakai dalam penelitian terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Adapun dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Pengawasan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y) pada BKPSDM Kota Medan. Adapun rumus regresi linier berganda

menurut (Sugiyono, 2018) sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y= Kinerja Pegawai

A= Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Besarnya Koefisien regresi dari masing-masing variable

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Pengawasan

X_3 = Disiplin Kerja

3.6.3. Pengujian Hipotesis

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independent, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui.

1. Uji Parsial (Uji t)

Dalam menganalisis data, untuk menguji apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus:

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

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

T = nilai t hitung

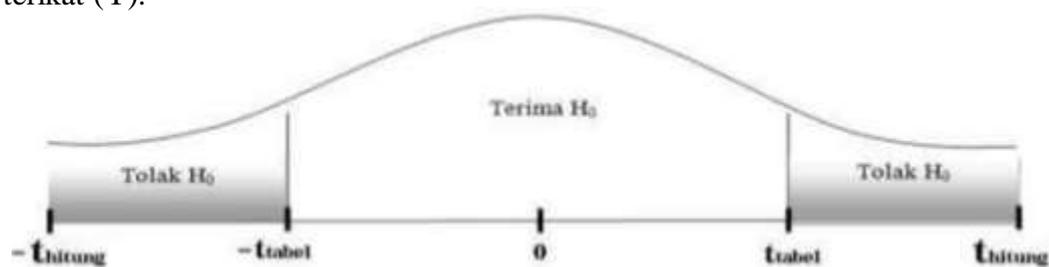
R = koefisien korelasi

N = jumlah sampel

Berikut bentuk pengujiannya adalah :

1) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Uji T

2. Uji Simultan (uji f)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji signifikan koefisien korelasi secara bersama-sama dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2023) 1

Keterangan :

F = Tingkat signifikan

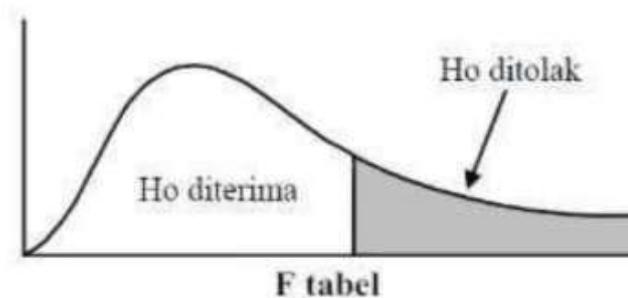
R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah sampel

Berikut bentuk pengujiannya adalah :

- a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
- b) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y



Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.6.4. Koefisien Determinan

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Rumus uji koefien determinan sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiyono, 2023)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variable terikat

100% = Persentase Kontribusi

Dalam mengelola dan menganalisis data penelitian, maka peneliti menggunakan bantuan program computer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan (X1), 8 pernyataan untuk variabel pengawasan (X2), 16 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X3) dan 12 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 60 orang pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian.

4.1.2 Karakteristik Responden

4.1.2.1 Jenis kelamin

Hasil tabulasi karakteristik berdasarkan jenis 60 responden yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	25	42%
2	Perempuan	35	58%
Total		60	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden laki-laki yaitu 25 orang atau 42%, perempuan sebanyak 35 orang atau 58%. Dari data diatas mayoritas responden perempuan yaitu berjumlah 35 orang.

4.1.2.2 Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 60 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	> 30 tahun	10 orang	16,67%
2	30 – 39 tahun	18 orang	30,00%
3	40 – 49 tahun	29 orang	48,33%
4	< 50 tahun	3 orang	5,00%
Total		60 orang	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan table 4.2, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia >30 tahun yaitu 10 orang atau 16,67%, usia antara 30-39 tahun yaitu 18 orang atau 30,00%, usia antara 40-49 tahun yaitu 29 orang atau 48,33%, usia >50 tahun yaitu 3 orang atau 5,00%. Dari data diatas mayoritas responden usia 40-49 tahun yaitu berjumlah 29 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 40-49 tahun akan lebih semangat dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan dominannya usia produktif pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan akan berdampak pada terselenggaranya lebih maksimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

4.1.2.3 Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 60 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	8	13,3%
2	Diploma (D3)	10	16,7%
3	Sarjana (S1)	32	53,3%
4	Pascasarjana (S2)	10	16,7%
Total		60	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu pada tamatan SMA/SMK yaitu 8 orang atau 13,3%, tamatan Diploma (D3) yaitu 10 orang atau 16,7%, tamatan Sarjana (S1) yaitu 32 orang atau 53,3%, tamatan Pascasarjana (S2) yaitu 10 orang atau 16,7%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan Sarjana (S1) yaitu berjumlah 32 orang. Dimana dengan pendidikan aparatur sipil negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan yang mayoritas sarjana menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

4.1.2.4 Masa Kerja

Tingkat persentase masa kerja responden dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5 Tahun	12	20%
2	5 – 10 Tahun	18	30%
3	11 – 15 Tahun	15	25%
4	> 15 Tahun	15	25%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 11-15 tahun (25%) dan 5-10 tahun (30%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan mayoritas telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan berpengalaman sehingga pegawai dengan mayoritas masa kerja tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja Pegawai

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja pegawai yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	56	93%	4	7%	0	0%	0	0%	0	0%	60	100%
2	45	75%	10	17%	5	8%	0	0%	0	0%	60	100%
3	43	72%	17	28%	0	0%	0	0%	0	0%	60	100%
4	44	73%	13	22%	3	5%	0	0%	0	0%	60	100%
5	32	53%	24	40%	4	7%	0	0%	0	0%	60	100%
6	28	47%	24	40%	8	13%	0	0%	0	0%	60	100%
7	35	58%	21	35%	4	7%	0	0%	0	0%	60	100%
8	29	48%	29	48%	2	3%	0	0%	0	0%	60	100%
9	29	48%	28	47%	3	5%	0	0%	0	0%	60	100%
10	35	58%	24	40%	1	2%	0	0%	0	0%	60	100%
11	36	60%	23	38%	1	2%	0	0%	0	0%	60	100%
12	34	57%	22	37%	4	7%	0	0%	0	0%	60	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Dari tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 56 orang dengan persentasi 93%.
2. Jawaban responden tentang mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik dan sesuai standar perusahaan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 45 orang dengan persentasi 75%.

3. Jawaban responden tentang mampu memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 72%.
4. Jawaban responden tentang dapat mengetahui prosedur kerja yang harus dilakukan dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 44 orang dengan persentasi.
5. Jawaban responden tentang mampu mengambil langkah sendiri untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah atasan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 53%.
6. Jawaban responden tentang aktif memberikan saran atau ide untuk meningkatkan kinerja tim, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 28 orang dengan persentasi 47%.
7. Jawaban responden tentang mampu bekerja dengan cepat namun tetap memperhatikan ketelitian, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentasi 58%.
8. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan mendadak dengan efisien, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentasi 48%.
9. Jawaban responden tentang mampu selalu bersikap ramah dan kooperatif terhadap rekan kerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentasi 48%.
10. Jawaban responden tentang mampu menjaga sikap profesional selama menjalankan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentasi 58%.
11. Jawaban responden tentang mampu datang ke tempat kerja tepat waktu setiap

hari, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 60%.

12. Jawaban responden tentang mampu mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 57%.

4.1.3.2 Gaya Kepemimpinan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel gaya kepemimpinan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	60%	19	32%	5	8%	0	0%	0	0%	60	100%
2	35	58%	17	28%	8	13%	0	0%	0	0%	60	100%
3	16	27%	39	65%	5	8%	0	0%	0	0%	60	100%
4	25	42%	24	40%	11	18%	0	0%	0	0%	60	100%
5	11	18%	26	43%	23	38%	0	0%	0	0%	60	100%
6	14	23%	25	42%	21	35%	0	0%	0	0%	60	100%
7	12	20%	34	57%	14	23%	0	0%	0	0%	60	100%
8	22	37%	31	52%	7	12%	0	0%	0	0%	60	100%
9	21	35%	32	53%	7	12%	0	0%	0	0%	60	100%
10	23	38%	25	42%	12	20%	0	0%	0	0%	60	100%
11	11	18%	27	45%	22	37%	0	0%	0	0%	60	100%
12	20	33%	35	58%	5	8%	0	0%	0	0%	60	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang menilai pimpinan mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat dalam situasi yang mendesak, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 60%.
2. Jawaban responden tentang menilai keputusan yang diambil oleh pimpinan selalu dipertimbangkan secara matang, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentasi 58%.
3. Jawaban responden tentang menilai pimpinan mampu memberikan semangat kepada bawahan untuk bekerja lebih baik, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 65%.
4. Jawaban responden tentang menilai pimpinan sering memberikan dorongan atau penghargaan agar karyawan lebih bersemangat, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 25 orang dengan persentasi 42%.
5. Jawaban responden tentang mampu memahami instruksi kerja yang disampaikan pimpinan karena jelas dan mudah dipahami, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 26 orang dengan persentasi 43%.
6. Jawaban responden tentang melihat pimpinan selalu terbuka dalam menerima masukan dari bawahan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 25 orang dengan persentasi 42%.
7. Jawaban responden tentang menilai pimpinan mampu menjaga kedisiplinan bawahan tanpa menimbulkan konflik, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 57%.
8. Jawaban responden tentang menilai pimpinan dapat mengarahkan dan mengontrol timnya secara efektif, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 52%.

9. Jawaban responden tentang melihat pimpinan bertanggung jawab atas hasil kerja tim yang dipimpinnya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan persentasi 53%.
10. Jawaban responden tentang menilai pimpinan tidak pernah lepas tangan jika terjadi masalah dalam tim, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 25 orang dengan persentasi 42%.
11. Jawaban responden tentang menilai pimpinan mampu bersikap tenang saat menghadapi tekanan kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan persentasi 45%.
12. Jawaban responden tentang menilai pimpinan tidak mudah marah atau menunjukkan emosi negatif di depan bawahan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentasi 58%.

4.1.3.3 Pengawasan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pengawasan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan (X2)

No	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	63%	18	30%	4	7%	0	0%	0	0%	60	100%
2	36	60%	18	30%	6	10%	0	0%	0	0%	60	100%
3	38	63%	16	27%	6	10%	0	0%	0	0%	60	100%
4	33	55%	10	17%	17	28%	0	0%	0	0%	60	100%
5	38	63%	16	27%	6	10%	0	0%	0	0%	60	100%
6	30	50%	10	17%	20	33%	0	0%	0	0%	60	100%
7	40	67%	17	28%	3	5%	0	0%	0	0%	60	100%
8	40	67%	15	25%	5	8%	0	0%	0	0%	60	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Dari tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang menilai pimpinan menetapkan standar kerja yang jelas sebelum pekerjaan dilakukan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 63%.
2. Jawaban responden mampu menerima tugas dengan rencana dan arahan yang terstruktur, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 60%.
3. Jawaban responden tentang menilai hasil kerja karyawan selalu diukur secara berkala oleh atasan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 63%.
4. Jawaban responden tentang adanya sistem evaluasi yang digunakan untuk mengukur pencapaian kerja karyawan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 55%.
5. Jawaban responden tentang menilai pimpinan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan secara objektif, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 63%.
6. Jawaban responden tentang melihat adanya umpan balik atas hasil kinerja saya, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 30 orang dengan persentasi 50%.
7. Jawaban responden tentang mampu menerima arahan perbaikan jika ada pekerjaan yang tidak sesuai, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 40 orang dengan persentasi 67%.
8. Jawaban responden tentang melihat kesalahan kerja ditindaklanjuti dengan

pembinaan, bukan sekadar hukuman, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 40 orang dengan persentasi 67%.

4.1.3.4 Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	Jawaban (X3)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	30%	34	57%	8	13%	0	0%	0	0%	60	100%
2	33	55%	22	37%	5	8%	0	0%	0	0%	60	100%
3	37	62%	22	37%	1	2%	0	0%	0	0%	60	100%
4	31	52%	27	45%	2	3%	0	0%	0	0%	60	100%
5	20	33%	37	62%	3	5%	0	0%	0	0%	60	100%
6	33	55%	23	38%	4	7%	0	0%	0	0%	60	100%
7	36	60%	23	38%	1	2%	0	0%	0	0%	60	100%
8	34	57%	23	38%	3	5%	0	0%	0	0%	60	100%
9	40	67%	18	30%	2	3%	0	0%	0	0%	60	100%
10	46	77%	13	22%	1	2%	0	0%	0	0%	60	100%
11	21	35%	34	57%	5	8%	0	0%	0	0%	60	100%
12	39	65%	21	35%	0	0%	0	0%	0	0%	60	100%
13	38	63%	21	35%	1	2%	0	0%	0	0%	60	100%
14	24	40%	29	48%	7	12%	0	0%	0	0%	60	100%
15	36	60%	19	32%	5	8%	0	0%	0	0%	60	100%
16	15	25%	39	65%	6	10%	0	0%	0	0%	60	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Dari tabel 4.8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

3. Jawaban responden tentang mampu datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 57%.
4. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 55%.
5. Jawaban responden tentang tidak pernah menunda-nunda untuk pergi bekerja setiap harinya, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 37 orang dengan persentasi 62%.
6. Jawaban responden tentang mengutamakan kewajiban bekerja dibanding urusan pribadi selama hari kerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 31 orang dengan persentasi 52%.
7. Jawaban responden tentang tidak pernah meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 37 orang dengan persentasi 62%.
8. Jawaban responden tentang mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 33 orang dengan persentasi 55%.
9. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang cepat namun tetap teliti, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 60%.
10. Jawaban responden tentang mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dalam

menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 57%.

11. Jawaban responden tentang memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 40 orang dengan persentasi 67%.
12. Jawaban responden tentang mampu mengembangkan keterampilan agar lebih profesional dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 46 orang dengan persentasi 77%.
13. Jawaban responden tentang selalu bersemangat saat menjalankan tugas pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 57%.
14. Jawaban responden tentang selalu bersemangat meskipun menghadapi tekanan kerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 65%.
15. Jawaban responden tentang mampu menjaga sikap yang sopan dan santun kepada rekan kerja dan atasan, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 38 orang dengan persentasi 63%.
16. Jawaban responden tentang dapat menghargai perbedaan pendapat dalam lingkungan kerja “Setuju” sebanyak 29 orang dengan persentasi 48%.
17. Jawaban responden tentang selalu mengusulkan ide-ide baru untuk memperbaiki cara kerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 36 orang dengan persentasi 60%.
18. Jawaban responden tentang selalu berusaha menciptakan solusi baru untuk

memecahkan masalah pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 65%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala linear atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36705868
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.048
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

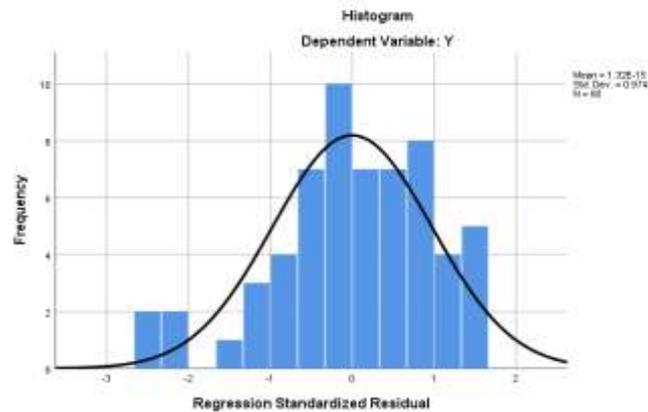
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS

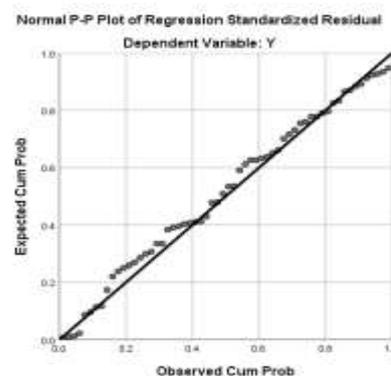
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) normalitas kolmogorov smirnov sebesar $0,066 < 0,05$, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal (Sihabudin et al., 2021: 92).



Sumber: Data diolah SPSS

Gambar 4.1 Histogram Dependent Variabel : Y

Berdasarkan tampilan histogram terlihat bahwa kurva dependent dan regression standardized residual membentuk gambar seperti lonceng. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal atau analisis regresi layak digunakan meskipun terdapat kemiringan (Sihabudin et al., 2021: 86).



Sumber: Data diolah SPSS

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tampilan Normal P-P Plot Regression Standardized terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal atau analisis regresi layak digunakan meskipun terdapat sedikit plot yang menyimpang dari garis diagonal (Sihabudin et al., 2021: 87).

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 10.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.874	1.144
	X2	.925	1.082
	X3	.846	1.182

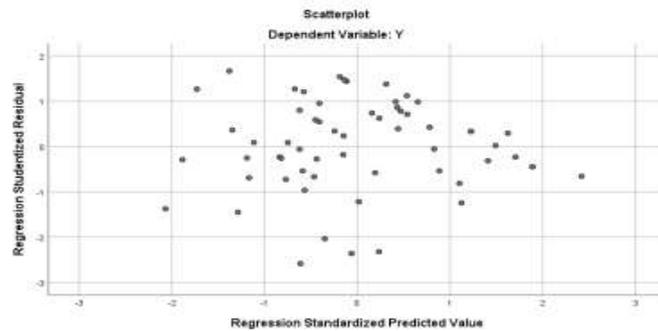
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF $< 10,00$, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas atau lolos uji multikolinearitas (Sihabudin et al., 2021: 141).

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tampilan Grafik Scatterplott dapat dilihat bahwa titik-titiknya menyebar di atas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokodestisitas (Sihabudin et al., 2021: 138).

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki tiga variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja

Tabel 4.11
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.245	5.064		2.418	.019
	X1	.364	.073	.465	4.986	.000
	X2	.251	.087	.263	2.897	.005
	X3	.217	.065	.317	3.343	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS

$$Y = 12,245 + 0,364 X1 + 0,251 X2 + 0,217 X3$$

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 12,245, hal tersebut menandakan bahwa tanpa adanya variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2) dan Disiplin Kerja (X3), maka variabel Kinerja Pegawai (Y) nilainya sebesar 12,245.
2. Nilai koefisien beta variabel Gaya Kepemimpinan (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,364, jika nilai variabel lain konstan dan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,364.
3. Nilai koefisien beta variabel Pengawasan (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,251, jika nilai variabel lain konstan dan variabel Pengawasan (X2) mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,251.
4. Nilai koefisien beta variabel Disiplin Kerja (X3) bernilai positif yaitu sebesar 0,217, jika nilai variabel lain konstan dan variabel Disiplin Kerja (X3) mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,217.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji T (Uji Signifikan Secara Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Menurut Sihabudin et al. (2021: 60-61), rumus menghitung t tabel adalah $n-k$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah total variabel.

Tabel 4.12
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	12.245	5.064		2.418	.019
	X1	.364	.073	.465	4.986	.000
	X2	.251	.087	.263	2.897	.005
	X3	.217	.065	.317	3.343	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar $4,986 >$ nilai t tabel yaitu $2,003$ atau nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien bernilai positif yaitu $0,364$, maka H1 diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Pengawasan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai t hitung variabel Pengawasan (X2) sebesar $2,897 >$ nilai t tabel yaitu $2,003$ atau nilai Sig. sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai koefisien bernilai positif yaitu $0,251$, maka H2 diterima, artinya Pengawasan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar $3,343 >$ nilai t tabel yaitu $2,003$ atau nilai Sig. sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai koefisien bernilai positif

yaitu 0,217, maka H3 diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Menurut Sihabudin et al. (2021: 69), rumus mencari F tabel dengan derajat bebas pembilang adalah k-1, dan derajat bebas penyebut adalah n-k. Dimana k adalah total semua variabel dan n adalah jumlah sampel.

Tabel 4.13
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445.075	3	148.358	25.132	.000 ^b
	Residual	330.575	56	5.903		
	Total	775.650	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 25,132 > F tabel 2,769 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka H4 diterima, artinya Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-square)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin

mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.551	2.430

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,551 atau 55,1%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 55,1%, sedangkan sisanya yaitu 44,9% (100 – nilai adjusted R Square) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada empat bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4.986 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar

2.003 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan budaya organisasi sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. Temuan ini memperkuat pendapat (Kartono, 2018) bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola bawahannya agar tujuan organisasi tercapai.

Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, memberikan arahan yang jelas, dan membangun komunikasi yang efektif, mampu mendorong pegawai bekerja lebih maksimal.

Temuan ini juga didukung oleh (Hasibuan, 2019) yang menegaskan bahwa pemimpin yang menunjukkan tanggung jawab, kemampuan komunikasi, dan pengambilan keputusan yang bijak akan menciptakan lingkungan kerja kondusif. (Setiawan, 2018) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan produktivitas pegawai secara signifikan.

4.3.2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2.897 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.003 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan budaya organisasi sebesar 0.005 < 0.05 artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Pengawasan juga terbukti secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memperkuat teori (Handoko, 2020), yang menyatakan bahwa pengawasan adalah proses manajerial untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai rencana dan standar yang telah ditetapkan.

Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, bentuk pengawasan seperti pengawasan target bulanan, proyek kerja, dan kasus telah diterapkan, namun evaluasi yang belum rutin memengaruhi efektivitas pelaksanaannya. Oleh karena itu, pengawasan perlu ditingkatkan kualitas dan konsistensinya.

Hal ini sejalan dengan teori dari (Jufrizen, 2016) yang menjelaskan bahwa pengawasan yang sistematis dapat mendeteksi penyimpangan lebih awal dan mempercepat proses perbaikan kinerja. Sementara itu, (Nasution & Lesmana, 2018) menyatakan bahwa pengawasan yang terencana dan menyeluruh mampu

meningkatkan akuntabilitas dan fokus pegawai terhadap pencapaian target organisasi.

4.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3.343 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.003 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan budaya organisasi sebesar 0.001 < 0.05 artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas dan mematuhi aturan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Temuan ini didukung oleh (Sutrisno, 2019) yang menyebutkan bahwa disiplin merupakan wujud dari kesadaran dan kerelaan pegawai dalam menaati peraturan organisasi.

Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, disiplin kerja diukur melalui indikator seperti kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas, dan efisiensi penggunaan dana. Namun, masih ditemukan kendala seperti keterlambatan hadir dan kurangnya keaktifan saat bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan (Nasution & Lesmana, 2018) yang menekankan pentingnya kedisiplinan sebagai pilar pencapaian produktivitas. (Jufrizen, 2016) juga menyebut bahwa disiplin kerja secara signifikan

meningkatkan kualitas hasil kerja karena mendorong ketertiban dan tanggung jawab pegawai.

4.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 25.132 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 2.769 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($25.132 > 2.769$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada satu faktor tunggal yang mampu secara penuh menentukan kinerja pegawai. Dibutuhkan kombinasi antara kepemimpinan yang efektif, sistem pengawasan yang berjalan, serta kedisiplinan yang tinggi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Ketiganya saling melengkapi: pemimpin yang baik memberikan arahan dan motivasi, pengawasan memastikan arah itu dijalankan dengan benar, dan disiplin menjaga konsistensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Penelitian ini juga secara implisit memberikan gambaran bahwa jika salah satu dari ketiga variabel ini lemah, maka kinerja pegawai pun dapat terganggu. Sebagai contoh, gaya kepemimpinan yang bagus namun tanpa pengawasan yang baik akan menghasilkan kebebasan yang tidak terarah. Begitu juga sebaliknya,

disiplin kerja tanpa dukungan dari pemimpin atau sistem pengawasan akan sulit dipertahankan dalam jangka panjang.

Penelitian ini memperkuat temuan (Afandi, 2018) yang menyatakan bahwa organisasi yang memiliki pemimpin efektif, sistem pengawasan yang baik, dan kedisiplinan kerja yang tinggi, akan mampu meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja. Integrasi ketiga faktor tersebut mampu menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.
2. Secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.
4. Secara parsial gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Peningkatan Gaya Kepemimpinan

BKPSDM Kota Medan diharapkan mendorong pimpinan untuk menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional. Pimpinan perlu melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, memberi arahan yang jelas, serta menjadi teladan dalam sikap dan perilaku kerja agar tercipta lingkungan kerja yang inspiratif dan produktif.

2. Penguatan Sistem Pengawasan

Sistem pengawasan ditingkatkan baik dari segi kualitas maupun konsistensi. Pengawasan harus dilakukan secara terstruktur, evaluatif, dan transparan. Penerapan evaluasi kerja yang rutin dan pengawasan proses kerja perlu diperkuat agar kesalahan dapat diminimalkan sejak dini.

3. Penegakan Disiplin yang Tegas dan Adil

Disiplin kerja harus ditegakkan secara adil melalui sistem reward and punishment yang konsisten. Selain itu, pegawai perlu diberikan pelatihan dan sosialisasi tentang pentingnya kedisiplinan dalam mencapai kinerja yang optimal. Dengan disiplin tinggi, produktivitas dan tanggung jawab kerja akan meningkat.

4. Pengintegrasian Ketiga Faktor

Perlu dibentuk sistem manajemen kinerja yang mengintegrasikan antara gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja secara berkelanjutan. Dengan integrasi tersebut, organisasi dapat mendorong peningkatan kualitas kinerja pegawai secara menyeluruh dan mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Terbatas pada Variabel Tertentu

Penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja. Padahal, kinerja pegawai dapat pula dipengaruhi oleh banyak faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan lain-lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. Ruang Lingkup Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini terbatas pada pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasi secara menyeluruh ke instansi pemerintah lain, baik dalam lingkup regional maupun nasional, karena setiap organisasi memiliki karakteristik dan sistem manajerial yang berbeda.

3. Pendekatan Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner tertutup. Meskipun metode ini efektif dalam menjaring data dalam jumlah besar, pendekatan ini tidak menangkap secara mendalam aspek psikologis, persepsi, atau faktor emosional dari responden yang mungkin turut memengaruhi kinerja.

4. Keterbatasan Waktu dan Data Primer

Pengumpulan data dilakukan dalam kurun waktu tertentu yang relatif singkat, sehingga tidak mencerminkan dinamika jangka panjang dari variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, data yang diperoleh hanya bersumber dari persepsi pegawai melalui kuesioner, tanpa disertai data sekunder seperti laporan kinerja pegawai yang objektif sebagai pembanding.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publising.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2), 235–246.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ardansyah, A. (2021). Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *JMK*, 16(2), 153–162.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman2*, 6(1), 26–41.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Salemba Empat.
- Fahmi. I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2021). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Mitra Wacana Media*. <https://doi.org/10.20961/jbm.v15i1.4108>
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Harianto, A. S. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 672–683. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28037>

- Harlie, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Usaha Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 117–124.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Iskandar, D., & Ramadhani, E. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Di Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 1–11.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kadek, N., Priska, A. D., Nyoman, I., Adhika, R., Ekonomi, F., Universitas, B., & Denpasar, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bali Harmoni (Bali Zoo). *Jurnal Emas*, 4(6), 227–236.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo.
- Kending, R., Pio, R. J., Rumawas, W., Ilmu, F., Universitas, P., & Ratulangi, S. (2022). *Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. 12(2), 105–117.
- Kusumawati, R. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(148).

- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marpaung, R., & Agustin, tri dinda. (2021). PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEJAKSAAN TINGGI RIAU Rio Marpaung dan Tri Dinda Agustin. *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau*, 1(8), 141–164.
- Muhammad Harfis, & Syaiful Bahri. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Rompas, G. dkk. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20919>
- Setiawan, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Prima Ekonomika*, 9(1), 48–64.
- Setiono, B. A., & Andjarwati, T. (2019). *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, Dan Kinerja*. Zifatama Jawa.

- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sihabudin, Wibowo, D., Mulyono, S., Kusuma, J. W., Arofah, I., Ningsi, B. A., Saputra, E., Purwasih, R., & Syaharuddin. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*. CV. Pena Persada.
- Singodimedjo, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMA.
- Sugiyono, S. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Suparno, W. (2022). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Umar, H. (2021). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo.

LAMPIRAN

KUISIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Muhammad Yudhi Aldian (2105160444) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuisioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan**".

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

SS	: Sangat Setuju	:dengan Skor 5
S	: Setuju	:dengan Skor 4
KS	: Kurang Setuju	:dengan Skor 3
TS	: Tidak Setuju	:dengan Skor 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	:dengan Skor 1

B. Identitas Responden

No. Responden :(Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana

Lama Bekerja : 1-5 Tahun 5-10 Tahun >10 tahun

KUESIONER PENELITIAN

Skala yang digunakan:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = kurang Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

1. Variabel Y: Kinerja Karyawan

Indikator 1: Hasil Kerja

1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.
2. Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik dan sesuai standar perusahaan.

Indikator 2: Pengetahuan Pekerjaan

1. Saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.
2. Saya mengetahui prosedur kerja yang harus dilakukan dalam pekerjaan saya.

Indikator 3: Inisiatif

1. Saya sering mengambil langkah sendiri untuk menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah atasan.
2. Saya aktif memberikan saran atau ide untuk meningkatkan kinerja tim.

Indikator 4: Kecekatan

1. Saya bekerja dengan cepat namun tetap memperhatikan ketelitian.
2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan mendadak dengan efisien.

Indikator 5: Sikap

1. Saya selalu bersikap ramah dan kooperatif terhadap rekan kerja.
2. Saya menjaga sikap profesional selama menjalankan pekerjaan.

Indikator 6: Disiplin

1. Saya datang ke tempat kerja tepat waktu setiap hari.

2. Saya selalu mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja.

2. Variabel X1: Gaya Kepemimpinan

Indikator 1: Kemampuan Mengambil Keputusan

1. Saya merasa pimpinan mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat dalam situasi yang mendesak.
2. Saya menilai keputusan yang diambil oleh pimpinan selalu dipertimbangkan secara matang.

Indikator 2: Kemampuan Memotivasi

1. Saya merasa pimpinan mampu memberikan semangat kepada bawahan untuk bekerja lebih baik.
2. Saya menilai pimpinan sering memberikan dorongan atau penghargaan agar karyawan lebih bersemangat.

Indikator 3: Kemampuan Komunikasi

1. Saya memahami instruksi kerja yang disampaikan pimpinan karena jelas dan mudah dipahami.
2. Saya melihat pimpinan selalu terbuka dalam menerima masukan dari bawahan.

Indikator 4: Kemampuan Mengendalikan Bawahan

1. Saya menilai pimpinan mampu menjaga kedisiplinan bawahan tanpa menimbulkan konflik.
2. Saya merasa pimpinan dapat mengarahkan dan mengontrol timnya secara efektif.

Indikator 5: Tanggung Jawab

1. Saya melihat pimpinan bertanggung jawab atas hasil kerja tim yang dipimpinnya.
2. Saya menilai pimpinan tidak pernah lepas tangan jika terjadi masalah dalam tim.

Indikator 6: Kemampuan Mengendalikan Emosional

1. Saya merasa pimpinan mampu bersikap tenang saat menghadapi tekanan kerja.
2. Saya menilai pimpinan tidak mudah marah atau menunjukkan emosi negatif di depan bawahan.

3. Variabel X2: Pengawasan**Indikator 1: Penetapan Standar Pelaksanaan / Perencanaan**

1. Saya merasa pimpinan menetapkan standar kerja yang jelas sebelum pekerjaan dilakukan.
2. Saya menerima tugas dengan rencana dan arahan yang terstruktur.

Indikator 2: Pengukuran Kerja

1. Saya merasa hasil kerja karyawan selalu diukur secara berkala oleh atasan.
2. Saya mengetahui adanya sistem evaluasi yang digunakan untuk mengukur pencapaian kerja karyawan.

Indikator 3: Penilaian Kinerja

1. Saya menilai pimpinan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan secara objektif.
2. Saya mendapatkan umpan balik atas hasil kinerja saya.

Indikator 4: Tindakan Koreksi

1. Saya menerima arahan perbaikan jika ada pekerjaan yang tidak sesuai.
2. Saya melihat kesalahan kerja ditindaklanjuti dengan pembinaan, bukan sekadar hukuman.

4. Variabel X3: Disiplin Kerja**Indikator 1: Selalu Tepat Waktu**

1. Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan.
2. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.

Indikator 2: Selalu Mengutamakan Pergi Bekerja

1. Saya tidak pernah menunda-nunda untuk pergi bekerja setiap harinya.
2. Saya lebih mengutamakan kewajiban bekerja dibanding urusan pribadi selama hari kerja.

Indikator 3: Selalu Mengikuti Aturan Jam Kerja

1. Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir.
2. Saya mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Indikator 4: Selalu Mengutamakan Bekerja Secara Efisien dan Efektif

1. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang cepat namun tetap teliti.
2. Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas.

Indikator 5: Memiliki Keterampilan Kerja

1. Saya memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya.
2. Saya terus mengembangkan keterampilan agar lebih profesional dalam bekerja.

Indikator 6: Semangat Kerja

1. Saya selalu bersemangat saat menjalankan tugas pekerjaan.
2. Saya tetap bersemangat meskipun menghadapi tekanan kerja.

Indikator 7: Bersikap Baik

1. Saya menjaga sikap yang sopan dan santun kepada rekan kerja dan atasan.
2. Saya menghargai perbedaan pendapat dalam lingkungan kerja.

Indikator 8: Kreatif dan Inovatif dalam Pekerjaan

1. Saya sering mengusulkan ide-ide baru untuk memperbaiki cara kerja.
2. Saya berusaha menciptakan solusi baru untuk memecahkan masalah pekerjaan

1. Gaya Kepemimpinan

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13
1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	1
5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	48
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	46
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	46
5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	48
4	4	3	3	5	4	4	4	3	5	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	40
5	5	5	4	3	5	4	5	5	3	3	4	51
5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	46
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	48
4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	45
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	47
5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	46
5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	47
5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	46
5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	46
5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	44
5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	45
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	44
4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	46
4	4	5	4	3	5	4	5	5	3	3	4	49
4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	53
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	56
5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	4	5	50
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	4	54
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58
4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	55
4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	51
4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	49
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	52
3	3	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	48
5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	54

5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	51
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	49
5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	53
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	56
5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	56
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	56
5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	53
5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	54
5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	54
5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	53
5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	44
4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	52
4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	5	45
4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	48
4	5	4	4	3	3	5	3	3	5	4	5	48
3	5	4	4	3	4	5	5	3	5	4	5	50
4	5	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	48
5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	52
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	40
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	45

2. Pengawasan

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
4	4	4	3	4	3	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	5	5	5	5	38
3	3	5	4	5	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	5	4	5	4	5	4	34
5	5	5	5	5	5	4	4	38
4	3	5	3	5	3	5	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	4	5	3	5	3	5	5	34
3	3	5	3	5	3	5	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	3	3	3	3	4	3	27
5	4	5	3	5	3	4	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	4	4	38
5	4	4	5	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	3	5	3	3	5	33
5	5	5	3	5	3	3	3	32

4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	5	4	4	4	4	34
5	4	5	5	4	3	4	5	35
5	5	5	4	4	4	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	4	4	4	5	5	5	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	5	3	5	4	34

3. Disiplin Kerja

X 3. 1	X 3. 2	X 3. 3	X 3. 4	X 3. 5	X 3. 6	X 3. 7	X 3. 8	X 3. 9	X3 .10	X3 .11	X3 .12	X3 .13	X3 .14	X3 .15	X3 .16	X 3
3	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6 4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	6 4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	6 5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	6 8
5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	6 9
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	6 9
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	6 6
3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	6 7
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	6 8
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	8 0
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	7 0
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	7 0
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	7 1
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	7 1
3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	6 6
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	6 5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	6 6
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	6 8
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	8 0
3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	7 0

																0
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	7 2
4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	7 2
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	7 4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	8 0
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	8 0
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	7 4
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	7 3
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	7 8
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	7 5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	6 9
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	7 2
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5 9
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	7 0
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	7 1
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	6 5
5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	6 6
4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	7 2

4. Kinerja Pegawai

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	52
5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	51
5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	53
5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	51
5	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	51
5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	53
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	52
5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	52
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	57
5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	55
5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	55
4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	52
5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	55
5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	55
5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	55
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	53
5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	55
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	58
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	56
5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	56
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	58
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	56
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	55
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	54
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	54
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	57
5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	52
5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	57

5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	58
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	52
5	3	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	50
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	48
5	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	49
4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	47
5	3	5	3	5	5	4	4	5	3	5	5	52
5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	46
5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	53

Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
1	1.000	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	318.309
2	0.816	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327
3	0.765	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215
4	0.741	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173
5	0.727	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893
6	0.718	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208
7	0.711	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785
8	0.706	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501
9	0.703	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297
10	0.700	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144
11	0.697	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025
12	0.695	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930
13	0.694	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852
14	0.692	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787
15	0.691	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733
16	0.690	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686
17	0.689	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646
18	0.688	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610
19	0.688	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579
20	0.687	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552
21	0.686	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527
22	0.686	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505
23	0.685	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485
24	0.685	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467
25	0.684	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450
26	0.684	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435
27	0.684	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421
28	0.683	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408
29	0.683	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396
30	0.683	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385
31	0.682	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	3.375
32	0.682	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	3.365
33	0.682	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	3.356
34	0.682	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	3.348
35	0.682	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	3.340
36	0.681	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	3.333
37	0.681	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	3.326
38	0.681	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	3.319
39	0.681	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	3.313
40	0.681	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307
41	0.681	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	3.301

42	0.680	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	3.296
43	0.680	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	3.291
44	0.680	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	3.286
45	0.680	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	3.281
46	0.680	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	3.277
47	0.680	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	3.273
48	0.680	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	3.269
49	0.680	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	3.265
50	0.679	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	3.261
51	0.679	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	3.258
52	0.679	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	3.255
53	0.679	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	3.251
54	0.679	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	3.248
55	0.679	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	3.245
56	0.679	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	3.242
57	0.679	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	3.239
58	0.679	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	3.237
59	0.679	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	3.234
60	0.679	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232
61	0.679	1.296	1.670	2.000	2.389	2.659	3.229
62	0.678	1.295	1.670	1.999	2.388	2.657	3.227
63	0.678	1.295	1.669	1.998	2.387	2.656	3.225
64	0.678	1.295	1.669	1.998	2.386	2.655	3.223
65	0.678	1.295	1.669	1.997	2.385	2.654	3.220
66	0.678	1.295	1.668	1.997	2.384	2.652	3.218
67	0.678	1.294	1.668	1.996	2.383	2.651	3.216
68	0.678	1.294	1.668	1.995	2.382	2.650	3.214
69	0.678	1.294	1.667	1.995	2.382	2.649	3.213
70	0.678	1.294	1.667	1.994	2.381	2.648	3.211
71	0.678	1.294	1.667	1.994	2.380	2.647	3.209
72	0.678	1.293	1.666	1.993	2.379	2.646	3.207
73	0.678	1.293	1.666	1.993	2.379	2.645	3.206
74	0.678	1.293	1.666	1.993	2.378	2.644	3.204
75	0.678	1.293	1.665	1.992	2.377	2.643	3.202
76	0.678	1.293	1.665	1.992	2.376	2.642	3.201
77	0.678	1.293	1.665	1.991	2.376	2.641	3.199
78	0.678	1.292	1.665	1.991	2.375	2.640	3.198
79	0.678	1.292	1.664	1.990	2.374	2.640	3.197
80	0.678	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195
81	0.678	1.292	1.664	1.990	2.373	2.638	3.194
82	0.677	1.292	1.664	1.989	2.373	2.637	3.193
83	0.677	1.292	1.663	1.989	2.372	2.636	3.191
84	0.677	1.292	1.663	1.989	2.372	2.636	3.190

85	0.677	1.292	1.663	1.988	2.371	2.635	3.189
86	0.677	1.291	1.663	1.988	2.370	2.634	3.188
87	0.677	1.291	1.663	1.988	2.370	2.634	3.187
88	0.677	1.291	1.662	1.987	2.369	2.633	3.185
89	0.677	1.291	1.662	1.987	2.369	2.632	3.184
90	0.677	1.291	1.662	1.987	2.368	2.632	3.183
91	0.677	1.291	1.662	1.986	2.368	2.631	3.182
92	0.677	1.291	1.662	1.986	2.368	2.630	3.181
93	0.677	1.291	1.661	1.986	2.367	2.630	3.180
94	0.677	1.291	1.661	1.986	2.367	2.629	3.179
95	0.677	1.291	1.661	1.985	2.366	2.629	3.178
96	0.677	1.290	1.661	1.985	2.366	2.628	3.177
97	0.677	1.290	1.661	1.985	2.365	2.627	3.176
98	0.677	1.290	1.661	1.984	2.365	2.627	3.175
99	0.677	1.290	1.660	1.984	2.365	2.626	3.175
100	0.677	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174

Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0	0	0	4	56	4,93
	Y.2	0	0	5	10	45	4,67
	Y.3	0	0	0	17	43	4,72
	Y.4	0	0	3	13	44	4,68
	Y.5	0	0	4	24	32	4,47
	Y.6	0	0	8	24	28	4,33
	Y.7	0	0	4	21	35	4,52
	Y.8	0	0	2	29	29	4,45
	Y.9	0	0	3	28	29	4,43
	Y.10	0	0	1	24	35	4,57
	Y.11	0	0	1	23	36	4,58
	Y.12	0	0	4	22	34	4,50
RATA-RATA							4,57

Variabel	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0	0	5	19	36	4,52
	X1.2	0	0	8	17	35	4,45
	X1.3	0	0	5	39	16	4,18
	X1.4	0	0	11	24	25	4,23
	X1.5	0	0	23	26	11	3,80
	X1.6	0	0	21	25	14	3,88
	X1.7	0	0	14	34	12	3,97
	X1.8	0	0	7	31	22	4,25
	X1.9	0	0	7	32	21	4,23
	X1.10	0	0	12	25	23	4,18
	X1.11	0	0	22	27	11	3,82
	X1.12	0	0	5	35	20	4,25
RATA-RATA							4,15

Variabel	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
Pengawasan (X2)	X2.1	0	0	4	18	38	4,57
	X2.2	0	0	6	18	36	4,50
	X2.3	0	0	6	16	38	4,53
	X2.4	0	0	17	10	33	4,27
	X2.5	0	0	6	16	38	4,53
	X2.6	0	0	20	10	30	4,17
	X2.7	0	0	3	17	40	4,62
	X2.8	0	0	5	15	40	4,58
RATA-RATA							4,47

Variabel	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0	0	8	34	18	4,17
	X3.2	0	0	5	22	33	4,47
	X3.3	0	0	1	22	37	4,60
	X3.4	0	0	2	27	31	4,48
	X3.5	0	0	3	37	20	4,28
	X3.6	0	0	4	23	33	4,48
	X3.7	0	0	1	23	36	4,58
	X3.8	0	0	3	23	34	4,52
	X3.9	0	0	2	18	40	4,63
	X3.10	0	0	1	13	46	4,75
	X3.11	0	0	5	34	21	4,27
	X3.12	0	0	0	21	39	4,65
	X3.13	0	0	1	21	38	4,62
	X3.14	0	0	7	29	24	4,28
	X3.15	0	0	5	19	36	4,52
	X3.16	0	0	6	39	15	4,15
RATA-RATA							4,47

Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Probabilitas
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,361	0,005
	Y.2	0,565	0,000
	Y.3	0,529	0,000
	Y.4	0,257	0,048
	Y.5	0,616	0,000
	Y.6	0,398	0,002
	Y.7	0,754	0,000
	Y.8	0,629	0,000
	Y.9	0,520	0,000
	Y.10	0,580	0,000
	Y.11	0,540	0,000
	Y.12	0,640	0,000

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Probabilitas
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,479	0,000
	X1.2	0,502	0,000
	X1.3	0,642	0,000
	X1.4	0,713	0,000
	X1.5	0,506	0,000
	X1.6	0,660	0,000
	X1.7	0,389	0,002
	X1.8	0,601	0,000
	X1.9	0,634	0,000
	X1.10	0,502	0,000
	X1.11	0,598	0,000
	X1.12	0,533	0,000

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Probabilitas
Pengawasan (X2)	X2.1	0,632	0,000
	X2.2	0,600	0,000
	X2.3	0,623	0,000
	X2.4	0,773	0,000
	X2.5	0,630	0,000
	X2.6	0,809	0,000
	X2.7	0,523	0,000
	X2.8	0,678	0,000

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	Probabilitas
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,591	0,000
	X3.2	0,672	0,000
	X3.3	0,430	0,001
	X3.4	0,570	0,000
	X3.5	0,694	0,000
	X3.6	0,513	0,000
	X3.7	0,521	0,000
	X3.8	0,510	0,000
	X3.9	0,557	0,000
	X3.10	0,525	0,000
	X3.11	0,611	0,000
	X3.12	0,449	0,000
	X3.13	0,461	0,000
	X3.14	0,569	0,000
	X3.15	0,709	0,000
	X3.16	0,721	0,000

2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Kinerja Pegawai (Y)	0,768
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,803
Pengawasan (X2)	0,818
Disiplin Kerja (X3)	0,862

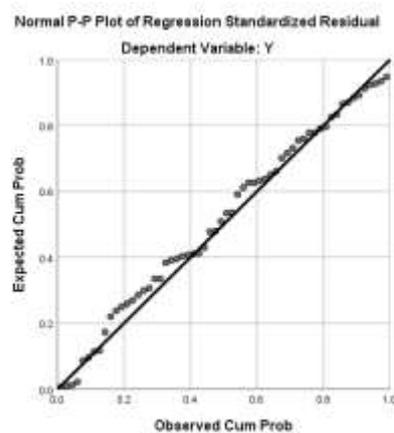
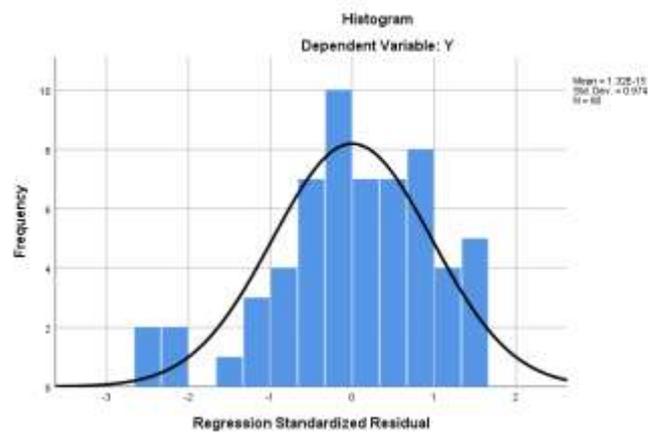
Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36705868
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.048
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

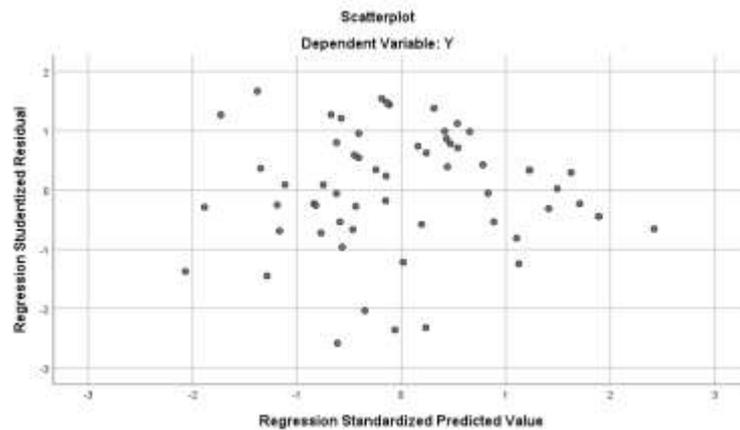


2. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.874	1.144
	X2	.925	1.082
	X3	.846	1.182

a. Dependent Variable: Y

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.245	5.064		2.418	.019
	X1	.364	.073	.465	4.986	.000
	X2	.251	.087	.263	2.897	.005
	X3	.217	.065	.317	3.343	.001

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.245	5.064		2.418	.019
	X1	.364	.073	.465	4.986	.000
	X2	.251	.087	.263	2.897	.005
	X3	.217	.065	.317	3.343	.001

a. Dependent Variable: Y

2. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445.075	3	148.358	25.132	.000 ^b
	Residual	330.575	56	5.903		
	Total	775.650	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.551	2.430

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mubtahir Basri No. 1, Medan, Telp. 061-662-4567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4714/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/5/2/2025

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 5/2/2025

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Yudhi Aldian
NPM : 2105160444
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Tugas yang terlalu banyak atau kompleks dapat menyebabkan stres dan kelelahan, sehingga mempengaruhi kinerja

Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Budaya Organisasi, Kerja Sama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Pemohon

(Muhammad Yudhi Aldian)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten M. H. Bani No. 1, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4714/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/5/2/2025

Nama Mahasiswa : Muhammad Yudhi Aldian
NPM : 2105160444
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Tanggal Pengajuan Judul : 5/2/2025
Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : *Jasman Sarifuddin, SE, M.Si*

Judul Disetujui²⁾ : *Pengaruh Gaya Kepemimpinan,
Pengawasan, dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

Jasman Sarifuddin
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

Jasman Sarifuddin

Keterangan:

¹⁾ Disetujui oleh Program Studi

²⁾ Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Panitia dan Dosen pembimbing, mahasiswa dan mahasiswa semester ke-2 ini pada saat ujian "Ujian Pengujian Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Berprestasi dan berkeadilan
nilai dan tanggungjawab

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAK-PTIAK/Pj/PT/11/2024
Pusat Administrasi: Jalan Makhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 8622400 - 86224567 Fax. (061) 8625474 - 8631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 2006/IL3-AU/UMSU-05/ F / 2025
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 29 Dzulhijjah 1446 H
26 Juni 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Badan Kepegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan
Jl. Kapten Maulana Lubis No.1, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Muhammad Yudhi Aldian**
Npm : **2105160444**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**

Judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertiinggal





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SKDBAN-PT/Ak.Pj/PT/18/2024
 Pusat Administrasi: Jalan Mahkhar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622460 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6621903

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsamedan](https://www.facebook.com/umsamedan) [umsamedan](https://www.instagram.com/umsamedan) [umsamedan](https://www.youtube.com/umsamedan) [umsamedan](https://www.tiktok.com/umsamedan)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 2006 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
 Pada Tanggal :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Muhammad Yudhi Aldian
 N P M : 2105160444
 Semester : VIII (Delapan)
 Program Studi : Manajemen
 Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

Dosen Pembimbing : Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

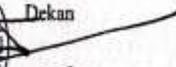
Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 26 Juni 2026 Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 29 Dzulhijjah 1446 H
 26 Juni 2025 M

Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
 ID N : 0109086502

Tembusan :
 1. Pertiagal.





PEMERINTAH KOTA MEDAN
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**
 Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2, Medan Petisah, Medan, Sumatera Utara 20112,
 Laman bkpsdm.pemkomedan.go.id, Pos-el bkpsdm@pemkomedan.go.id

Medan, 03 Juli 2025

Nomor : 000.9/2524
 Sifat : Biasa
 Hal : Pemberitahuan

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 di
 Tempat

Berdasarkan Surat Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan Nomor 000.9/1579 tanggal 26 Juni 2025, perihal Surat Keterangan Riset, dengan ini diberitahukan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Muhammad Yudhi Aldian
 NIM : 2105160444
 Program Studi : Manajemen
 Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

Telah selesai melaksanakan Riset terhitung mulai tanggal 26 Juni s.d. 03 Juli 2025 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Demikian surat pemberitahuan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.



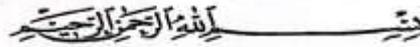
Ditandatangani secara elektronik oleh :

a.n KEPALA BADAN
 KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
 DAYA MANUSIA
 Sekretaris,

Adrian Saleh, S.E.
 Pembina Tk. I (M/b)
 NIP 198108092005021002



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Muhammad Yudhi Aldian
NPM : 2105160444
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaiaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	ditawarkan penulisan di Seminar di suku bundung Skripsi FEB UMU. Menjelaskan fenomena Variabel.		J
Bab 2	Kajian literatur tambahkan tujuannya juga manfaat, dan kerangka konsep di terakhir.		J
Bab 3	teknik analisis regresi (Regresi)		J
Daftar Pustaka	ditasi tulisan dosen FEB Medan 6.		J
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Agree dan menemahi final UMSU Seminar.	30/6/25	J

Medan, Juni 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Jumat, 18 Juli 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : MUHAMMAD YUDHI ALDIAN
N .P.M. : 2105160444
Tempat / Tgl.Lahir : MEDAN, 24 FEBRUARI 2004
Alamat Rumah : JALAN PIMPINAN, NO 99A
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

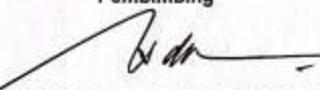
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	—
Bab I	Buatkan tabel cara mengukur kinerja dari setiap variabel
Bab II	Perbaiki penulisan nama-nama dari sumber yang dirujuk
Bab III	Perbaiki setiap penulisan
Lainnya	—
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus ACC (Lulus)

Medan, *Jumat, 18 Juli 2025*

TIM SEMINAR

Pembimbing


Assoc. Prof. Jasman Sarifuddin Hsb, SE, M.Si.

Pembanding


Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M.

Ketua Prodi


Assoc. Prof. Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapl. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat*,
18 Juli 2025 menerangkan bahwa:

Nama : MUHAMMAD YUDHI ALDIAN
N.P.M. : 2105160444
Tempat / Tgl.Lahir : MEDAN, 24 FEBRUARI 2004
Alamat Rumah : JALAN PIMPINAN, NO 99A
Judul Proposal :Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawai dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal
Ilmiah dengan pembimbing : *Assoc. Prof. Jasman Sarifuddin Hsb, SE, M.Si*

Medan, Jumat, 18 Juli 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Assoc. Prof. Jasman Sarifuddin Hsb, SE, M.Si

Pembanding

Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi

Assoc. Prof. Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/IA/Pj/PT/08/2024
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6623474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 2615/IL3-AU/UMSU-05/F/2025
 Lamp. : -
 Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 02 Rabi'ul Awwal 1447 H
 26 Agustus 2025 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 Badan Kepegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.
 Di
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Muhammad Yudhi Aldian
 N P M : 2105160444
 Semester : VIII (Delapan)
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

DEWI JANURI, SE., MM., M.SI., CMA
 NIDN: 0109086502

Tembusan :
 1. Peninggal





PEMERINTAH KOTA MEDAN
**BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**
 Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2, Medan Petisah, Medan, Sumatera Utara 20112,
 Laman bkpsdm.pemkomedan.go.id, Pos-el bkpsdm@pemkomedan.go.id

Medan, 27 Agustus 2025

Nomor : 000.9/16414
 Sifat : Biasa
 Hal : Pemberitahuan

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 di
 Tempat

Berdasarkan Surat Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan Nomor 000.9/1579 tanggal 26 Juni 2025, perihal Surat Keterangan Selesai Riset, dengan ini diberitahukan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN
1	Muhammad Yudha Pratama	2105160442	Manajemen
2	Muhammad Yudhi Aldian	2105160444	Manajemen

telah selesai melaksanakan riset mulai tanggal 14 Agustus s/d 15 Agustus 2025 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Demikian surat pemberitahuan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Ditandatangani secara elektronik oleh :
 a.n KEPALA BADAN
 KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
 DAYA MANUSIA
 Sekretaris,

Adrian Saleh, S.E.
 Pembina Tk. I (I/b)
 NIP 198108092005021002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : MUHAMMAD YUDHI ALDIAN
NPM : 2105160444
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 24 Februari 2004
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Pimpinan Gg. Suka Rahmad No. 8 Medan
Anak Ke : 5 dari 5 bersaudara
Telepon/ WA : 0878-6780-3420

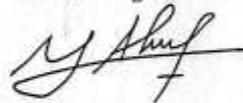
Nama Orang Tua

Ayah : Ali Nafiah
Ibu : Nurhayani
Alamat : Jl. Pimpinan Gg. Suka Rahmad No. 8 Medan

Pendidikan Formal

SD : SD Negeri 060874 Medan
SMP : SMP Negeri 27 Medan
SMA : SMA Negeri 8 Medan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Agustus 2025



MUHAMMAD YUDHI ALDIAN