

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreativitas, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan (Lestari dan Afifah, 2020). Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia, yang berarti perusahaan tidak akan bekerja dengan baik tanpa sumber daya manusia. Karyawan memiliki andil sebagai perencana, pelaksana dan pengendali tujuan yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja Karyawannya. Karena kinerja seorang karyawan merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kemajuan perusahaan.

Kinerja adalah suatu aspek yang paling penting pada sebuah instansi, perusahaan ataupun organisasi. Menurut Kovalumi dan Yosef (2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kerja adalah jumlah waktu dan usaha yang digunakan untuk membuat atau menyelesaikan sesuatu. Bukan berarti pekerjaan itu tidak penting. Ini adalah serangkaian tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang harus dilakukan semua karyawan di tempat kerja (Aminullah dan Kustini, 2022). Menurut Mccarter et al. (2022) kinerja karyawan merupakan kontribusi

karyawan terhadap perusahaan berupa hasil pekerjaan yang dijadikan dasar untuk menilai karyawan atau organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Dewi, 2021). Menurut Lestari *et al.* (2022) kinerja adalah seperangkat tugas yang harus dilakukan oleh seorang karyawan tertentu untuk mencapai standar yang ditetapkan untuk setiap tugas dan memenuhi kepuasan penerima layanan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kualitas, kuantitas, manajemen waktu dan keefektivitasan karyawan baik menggunakan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya untuk mencapai target yang ditetapkan. Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh Locke dan Latham (1968) yaitu *Goal Setting Theoy*. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content* (values) dan *intentions* (tujuan).

Dalam mencapai sebuah tujuan adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Kepemimpinan diartikan sebagai karakteristik individu, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, posisi dalam administrasi, dan persepsi pengaruh yang sah. Pemimpin harus mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan karyawan mereka untuk organisasi yang ditentukantarget (Rahmi *et al.*, 2020). Menurut Rivai dan Sagala, (2011) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang

digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan wewenang dan kekuasaan untuk melaksanakannya fungsi manajemen (Sabban dan Masyadi, 2020). Gaya kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin dalam mengendalikan organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi (Qomariah *et al.*, 2020). Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang dilakukan oleh pemimpin ketika berhadapan dengan karyawan (Chua *et al.*, 2018). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan organisasinya baik pola perilaku atau strategi yang sering diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian Sabban dan Masyadi, (2020) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya seorang pemimpin dapat mempengaruhi cara karyawan melakukan pekerjaannya. Pemimpin harus mampu menyesuaikan diri kepada karyawannya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian dari Qomariah *et al.*, (2020) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan di suatu perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan. Penelitian dari

Eshan dan Binoy, (2020) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik gaya kepemimpinan di suatu perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan. Penelitian dari Rahmi *et al.*, (2020) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya baik buruknya gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik kinerja karyawan yang akan dihasilkan. Penelitian dari Chua *et al.*, (2018) menyatakan bahwa menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik juga kinerja karyawan. Dengan adanya pemimpin yang mampu memberikan dorongan atau motivasi yang baik kepada karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan baik sesuai target yang telah ditetapkan.

Berbeda dengan hasil penelitian Sugiharjo *et al.*, (2022) yang menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan peningkatan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan. Hasil ini dapat menjelaskan bahwagaya pemimpin yang diterapkan tidak memiliki peran untuk meningkatkan kinerja karyawan kemungkinan karena karyawan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan yang prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sebagai standar mengarahkan karyawan untuk mencapai sasaran. Ini termasuk karyawan yang tidak membutuhkan saran, ide, dan pertimbangan dalam mengambil keputusan sebagai sistem birokrasi.

Selain faktor gaya kepemimpinan, kinerja juga dipengaruhi oleh pengawasan yang ada pada perusahaan tersebut. Menurut Novialumi dan Yosef (2022) menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebuah proses kegiatan atasan untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka dapat diketahui sejauh mana penyimpangan, penyelewengan, kebocoran, pemborosan, kecurangan dan pengendalian lainnya. Menurut Novialumi dan Yosef (2022) menyatakan pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan pengawasan, tetapi juga mengandung arti mengoreksi dan meluruskan agar mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Octavianus *et al.* (2021) menyatakan pengawasan menjadi salah satu fungsi manajemen untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam perencanaan. Tujuan pengawasan menurut Soetjipto *et al.* (2021) untuk menentukan kelemahan dan kesalahan atau mengevaluasi proses dan hasil kerja untuk dijadikan acuan perbaikan proses dan prosedur kerja. Pengawasan merupakan suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan anggota organisasi dalam berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan (Zikrillah *et al.*, 2020). Maka dapat disimpulkan pengawasan kerja adalah proses mengamati semua kegiatan operasi dalam rangka memastikan semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah dilakukan sebelumnya. Ini membuktikan bahwa pengawasan memiliki peran yang sangat penting dalam melihat hasil dari kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novialumi dan Yosef (2022) menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin rutin dan terstruktur seorang pemimpin dalam mengawasi pekerjaannya maka akan mempengaruhi kinerja pegawai yang baik. Begitu juga sebaliknya, penghambatan pengawasan dikarenakan pemimpin belum melakukan pengawasan secara rutin dan terstruktur. Penelitian yang dilakukan oleh Andang dan Hardiyana (2021) menyatakan pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, dengan adanya pengawasan yang tinggi berdampak lebih baik terhadap kinerja pegawai, sehingga tingkat produktivitas kerja akan lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Octavianus *et al.* (2021) menyatakan pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengawasan kerja yang dilakukan maka semakin baik kinerja pegawai. Penelitian Zikrillah *et al.* (2020) menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pengawasan menjadi aspek penting dalam penilaian kinerja pegawai, semakin tinggi tingkat pengawasan maka semakin tinggi juga kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hannang *et al.* (2020) menyatakan pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu halnya pengawasan yang baik. Semakin baik pengawasan yang dilakukan maka semakin baik juga kinerja pegawai yang dihasilkan pegawai.

Berbeda dengan penelitian Ma'Ruf (2021) menyatakan pengawasan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ma'Ruf (2021) menyatakan semakin ketat tingkat pengawasan semakin buruk kinerja pegawai. Dilihat pada lapangan pada sisi yang berbeda, pegawai merasa tertekan dan tidak percaya diri jika diawasi secara langsung. Hal ini akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan.

Selain faktor gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja yang dipengaruhi dari pihak ketiga atau dari luar diri, sedangkan faktor dari diri sendiri yaitu faktor disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai agar pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi (Nasution dan Priangkatara, 2022). Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong karyawan untuk mematuhi berbagai aturan dan ketentuan yang berlaku dalam sebuah organisasi atau Perusahaan meliputi adanya aturan atau regulasi, pengikut kepatuhan dan sanksi bagi pelanggar (Mccarter *et al.*, 2022). Fachriyah dan Wijayanti (2021) menyatakan disiplin kerja merupakan alatukur yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan karyawan sehingga karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mengikuti segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di Perusahaan. Sitopu *et al.* (2021) juga menyatakan bahwa disiplin harus ditegakkan dalam organisasi atau Perusahaan karena tanpa disiplin anggota tim yang baik, maka sulit bagi

Perusahaan untuk mewujudkan tujuan mereka Disiplin dapat diartikan sebagai sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Dheviests dan Riyanto, 2020). Dari beberapa pengertian disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran seseorang dalam mentaati peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga disiplin kerja merupakan salah satu penilaian terpenting untuk menilai kinerja pegawai.

Hasil penelitian Mccarter *et al.* (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja baik dalam hal ketepatan dan kerapian karyawan. Mengindikasikan ketika disiplin karyawan tinggi maka sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan. Rizqiyyah *et al.* (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan hasil jawaban responden tentang ketepatan seperti ketepatan kehadiran atau ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dapat dilihat dari seorang karyawan akan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat memenuhi target, hal ini menyatakan kinerja karyawan meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution dan Priangkatara (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini faktor

kedisiplinan kerja antara lain mematuhi semua peraturan Perusahaan, penggunaan waktu yang efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan yang maupun menghasilkan pekerjaan atau kinerja yang memuaskan. Sehingga jika disiplin pegawai meningkat maka sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian dari Sitopu *et al.* (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan kunci keberhasilan Perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan adalah disiplin. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik, dengan disiplin, karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Fachriyah dan Wijayanti (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui pembinaan dan penanaman disiplin sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal.

Berbeda dengan hasil penelitian Rahmi *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Walaupun hasil penelitian menyatakan tidak signifikan tetapi disiplin kerja tetap diterapkan terhadap karyawan, dapat ditunjukkan dengan karyawan yang berdedikasi cenderung melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka pada waktu yang telah ditetapkan dengan hasil yang optimal, sehingga disiplin dinyatakan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

PT. Catalist Integra Prima Sukses adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Telekomunikasi. PT. Catalist Integra Prima Sukses juga merupakan mitra kerja dari Telkomsel untuk mendistribusikan Produk dari

Telkomsel melalui jalur distribusi yang lebih dikenal dengan Telkomsel Distribution Center (TDC). Produk tersebut mencakup pengisian kuota paket internet telkomsel baik paket internet harian hingga bulanan, paket internet loop, paket data telkomsel, atau paket data internet telkomsel secara umum untuk kartu Simpati, Halo dan Kartu AS. Paket internet yang ditawarkan disesuaikan dengan kebutuhan dan besar kuota internet, mulai dari paket internet murah hingga kuota besar. Keunggulan Telkomsel Indonesia lainnya adalah layanan online dimana pengguna bisa melihat status paket, pulsa, dan bonus melalui website atau aplikasi / app MyTelkomsel. Dalam menjalankan perusahaan ini tentu perlu banyaknya karyawan yang mampu dapat menarik perhatian customer dalam menawarkan sebuah produk. Baik buruknya kinerja karyawan dapat dilihat dari ketercapaiannya terhadap target yang telah dicanangkan. Hal ini perlunya kerjasama yang baik antara perusahaan dengan karyawan begtu juga dengan karyawan terhadap perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu, gaya kepemimpinan. Perusahaan menuntut para pekerjanya untuk bekerja secara optimal dalam memenuhi kebutuhan perusahaan, disamping itu perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan setiap karyawannya. Dalam hubungan dengan bawahannya, kesesuaian gaya kepemimpinan seorang pemimpin dengan harapan yang diinginkan oleh pegawainya dapat memberikan dampak yang positif bagi para karyawannya yaitu akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari seberapa senang mereka dengan pekerjaannya. Apabila mereka senang,

maka akan memberikan lebih banyak perhatian dan keterampilan dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari rotasi masuk keluarnya karyawan untuk melihat seberapa betah karyawan bekerja pada perusahaan tersebut. Berikut merupakan data rotasi masuk keluarnya karyawan pada PT. Catalist Integra Prima Sukses.

Tabel 1.1
Rotasi Keluar Masuk Karyawan Tahun 2022

No	Bulan	Masuk (Orang)	Keluar (Orang)
1	Januari	3	1
2	Februari	1	2
3	Maret	3	6
4	April	7	7
5	Mei	5	2
6	Juni	0	1
7	Juli	5	5
8	Agustus	3	4
9	September	0	0
10	Oktober	0	0
11	November	8	3
12	Desember	5	1
Jumlah		40	32

Sumber: PT. Catalist Integra Prima Sukses, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 menyatakan dalam satu tahun perusahaan merecruit 40 orang dan terdapat 32 orang yang *resign* yaitu melebihi seperempat jumlah karyawan dari 100 karyawan. Hal ini menunjukkan adanya ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, salah satunya faktor gaya kepemimpinan. Jumlah yang cukup tinggi ini tentunya mempengaruhi kinerja karyawan walaupun sudah ditambah dengan karyawan baru tentunya terdapat perbedaan performa antara karyawan lama dengan karyawan baru. Jika hal ini terus berlanjut dan membesar akan mengakibatkan kemunduran perusahaan

atau ketidak tercapaian target yang telah dicanangkan. Supaya tidak berkelanjutan, perlunya pengawasan terhadap sumber daya manusia pada perusahaan.

Tujuan dari adanya pengawasan yaitu untuk memastikan bahwa kinerja karyawan sudah sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Baik target, kedisiplinan, kesejahteraan karyawan dan lainnya. Tetapi dengan banyaknya karyawan yang *resign* artinya pengawasan pada karyawan masih dikatakan belum secara optimal. Ini terjadi karena lemahnya tingkat pengawasan terhadap kinerja karyawan. Walaupun pengawasan secara administrasi selalu dipantau dengan pembuatan laporan ketercapaian target. Selain hal tersebut, sesuai dengan Tugas, Fungsi dan Pokok pengawas, ada tiga indikator pengawasan kerja yang harus diperhatikan dalam menilai kinerja karyawan antara lain pertama-tama pihak pengawas harus menentukan standar hasilkerja agar apa yang dijalankan karyawan dapat diukur atas keberhasilannya. Dilanjutkan setiap bulan setelah karyawan menyelesaikan kewajibannya dan mengumpulkan laporan dilakukannya pengukuran hasil pekerjaan karyawan, Selain itu juga seharusnya dilaksanakan peninjauan langsung ke lapangan untuk memantau serta mensurvei langsung kinerja karyawan dan memastikan yang dijalankan sudah sesuai target atau rencana yang ditetapkan. Diakhiri dengan evaluasi atau koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi. Jika ketiga hal ini dijalankan dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Selain gaya kepemimpinan dan pengawasan, kinerja karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan baik dari cara berpakaian, kesopanan dan

yang paling jelas dari absensi kehadiran karyawan. Produktifitas perusahaan akan terganggu jika jumlah karyawan yang tidak hadir cukup banyak. Berikut merupakan data rekap absensi ketidakhadiran karyawan pada tahun 2022.

Tabel 1.2
Data Rekap Absensi Ketidakhadiran Karyawan pada Tahun 2022

No	Bulan	Ijin	Cuti	Alfa	Sakit
1	Januari	0	6	2	22
2	Februari	0	2	16	19
3	Maret	0	12	0	0
4	April	0	18	0	26
5	Mei	0	82	0	24
6	Juni	0	43	3	10
7	Juli	1	58	0	16
8	Agustus	5	64	0	28
9	September	0	0	0	0
10	Oktober	0	0	0	0
11	November	9	37	0	9
12	Desember	7	3	2	0
Jumlah		22	325	23	154

Sumber: PT. Catalist Integra Prima Sukses, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 menerangkan dalam setahun terdapat karyawan yang tidak hadir baik dengan alasan ijin sebanyak 22 hari, cuti sebanyak 325 hari, alfa sebanyak 23 hari dan sakit sebanyak 154. Ketika karyawan akan ijin atau cuti diharapkan mengirimkan surat sebelum tanggal tersebut untuk mengatur strategi menempatkan orang atau membagikan tugas supaya tetap berjalan. Kadang karyawan yang malas bekerja memberikan alasan sakit untuk menghindari alfa. Tetapi hal ini harus ditunjukkan dengan adanya surat keterangan sakit dari dokter sebagai validasi. Sedangkan karyawan yang alfa dengan nilai 23 hari ini harusnya pihak perusahaan ataupun pengawasan perlu untuk mengevaluasi karyawan dengan alasan alfa. Jika ini diteruskan akan berakibat pada karyawan lainnya dan menghambat kinerja karyawan serta target perusahaan.

Dalam mencapai tujuan PT. Catalist Integra Prima Sukses, karyawan harus mampu bersinergi satu sama lain baik sesama karyawan, karyawan dengan pimpinan ataupun sebaliknya dengan memperhatikan ketiga faktor yaitu gaya kepemimpinan yang mampu memberikan kebahagiaan dan kenyamanan bagi karyawan, pengawasan terhadap karyawan dan disiplin kerja dari diri sendiri ataupun karena peraturan yang berlaku. Ketika ketiga variabel ini terjalin dengan baik maka kinerja karyawan juga berdampak baik.

Begitu juga sebaliknya, jika salah satu dari ketiga faktor tersebut tidak berjalan dengan baik maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang tidak konsisten maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan PT Catalist Integra Prima”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini antara lain:

- 1.2.1 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTCatalist Integra Prima?
- 1.2.2 Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Catalist Integra Prima?
- 1.2.3 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT CatalistIntegra Prima?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Catalist Integra Prima?
- 1.3.2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Catalist Integra Prima?
- 1.3.3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Catalist Integra Prima?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini nantinya hendaklah bisa menambah pemahaman dan menambah wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan disiplin kerja. Hal tersebut didukung oleh teori hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan (*Goal-Setting Theory*) sebagai teori utama (*grand theory*) pada penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktik penelitian ini bermanfaat salah satunya bagi perusahaan karena penelitian ini dapat menjadi sumbangsih pemikiran, pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan manajemen dalam menentukan strategi yang tepat untuk menciptakan kinerja karyawan yang

baik sesuai yang diharapkan. Selain bagi perusahaan, penelitian ini dapat bermanfaat bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar dan mahasiswa sebagai sumbangan referensi kepustakaan dalam pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, pengawasan kerja, beban kerja, serta kinerja karyawan, serta sebagai penyumbang informasi secara konseptual terhadap penelitian sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke dan Latham (1968), *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins dan Judge, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke dan Latham, 2013).

Locke dan Lathan 2013 dalam Nerdinger (2015) menyatakan bahwa *goal-setting* memiliki dua atribut utama, yaitu nilai (*content*) dan niat

(*intensity*). Nilai atau *content* tujuan mengacu pada objek atau hasil yang dicari. Atribut nilai (*content*) berfokus pada pengaruh dari tingkat tujuan spesifik dan tingkat kesulitan pada nilai tugas yang berbeda dalam berbagai setting. Niat (*intensity*) tujuan mengacu pada usaha yang diperlukan untuk menetapkan tujuan, posisi tujuan dalam tingkatan tujuan individu, dan sejauh mana individu berkomitmen untuk pencapaian tujuan tersebut. Nilai diri individu menciptakan keinginan untuk melakukan sesuatu secara konsisten.

Penemuan inti pada literatur *goal setting* adalah tujuan yang sulit namun realistis dan tujuan spesifik (Locke dan Lathan 2013). Performansi lebih tinggi pada individu yang memiliki tujuan sulit dan spesifik daripada tujuan yang samar-samar, tidak memiliki tujuan, dan memiliki tujuan yang mudah (Gómez-Miñambres *et al.*, 2012). Locke dan Latham (2012) menambahkan bahwa tingkat tertinggi dari usaha terjadi ketika tugas cukup sulit dan tingkat terendah dari usaha terjadi ketika tugas sangat mudah atau sangat sulit.

Tujuan yang sulit dimulai dari usaha keras untuk memulai suatu tujuan dengan mengarahkan perhatian, memobilisasi usaha dan ketekunan serta mendorong pengembangan dan penggunaan strategi dalam menyelesaikan tugas (Kleingeld *et al.*, 2011a). Asmus *et al.*, (2015) memberikan informasi bahwa beberapa penelitian menunjukkan kesulitan tujuan yang semakin tinggi dapat meningkatkan performansi individu dalam melaksanakan tugas. Kleingeld *et al.*, (2011) menyatakan bahwa tujuan spesifik mencerminkan sejauh mana tujuan menunjukkan standar

performansi tertentu. Sebuah tujuan dikatakan spesifik ketika individu mengetahui secara rinci apa yang harus dicapai, cara mencapai tujuan, dan batas waktu yang pasti (Kavoo-Linge *et al.*, 2011). Asmus *et al.*, (2015) memberikan kesimpulan bahwa tujuan spesifik lebih mengarah pada prestasi yang tinggi dibandingkan tujuan yang tidak spesifik atau tujuan umum.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam beberapa upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2018:481). Menurut Kovalumi dan Yosef (2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah jumlah waktu dan usaha yang digunakan untuk membuat atau menyelesaikan sesuatu. Bukan berarti pekerjaan itu tidak penting. Ini adalah serangkaian tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang harus dilakukan semua karyawan di tempat kerja (Aminullah dan Kustini, 2022). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Dewi, 2021). Hee *et al.* (2019) menyatakan kinerja karyawan melibatkan pencapaian setiap karyawan sesuai dengan peraturan, persyaratan dan harapan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta sesuai wewenang dan tanggung jawab dengan tujuan mencapai tujuan organisasi.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins Stephen (2012) dalam penelitian Aminullah dan Kustini (2022) adapun indikator yang mempengaruhi kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas (*Quality*)

Kualitas total didasarkan pada seberapa baik Karyawan berpikir bahwa pekerjaan mereka telah dilakukan dan seberapa baik hal yang mereka lakukan dalam hal kemampuan dan bakat mereka.

b. Kuantitas (*Quantity*)

Jumlah unit yang dibuat atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dapat digunakan untuk menunjukkan berapa banyak pekerjaan yang telah dilakukan.

c. Manajemen Waktu (*Time Management*)

Adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan pada awal periode waktu, sebagaimana ditentukan oleh titik koordinasi dengan hasil dan titik di mana jumlah waktu yang tersedia untuk pekerjaan di masa depan paling banyak.

d. Efektifitas (*Effectivity*)

Tujuan memaksimalkan penggunaan sumber daya dalam suatu

organisasi adalah untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam hal seberapa baik mereka menggunakan sumber daya, yang dapat dilakukan dengan meningkatkan penggunaan sumber daya.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan sebagai karakteristik individu, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, posisi dalam administrasi, dan persepsi pengaruh yang sah. Pemimpin harus mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan karyawan mereka untuk organisasi yang ditentukantarget (Rahmi *et al.*, 2020). Menurut Rivai dan Sagala, (2011) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapatpula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai teknik gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahan dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan wewenang dan kekuasaan untuk melaksanakannyafungsi manajemen (Sabban dan Masyadi, 2020). Gaya kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin dalam mengendalikan organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi (Qomariah *et al.*, 2020). Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang dilakukan oleh pemimpin ketika berhadapan dengan karyawan (Chua *et al.*, 2018).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin dalam

mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan organisasinya baik pola perilaku atau strategi yang sering diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono, (2016), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.4 Pengawasan Kerja

1) Pengertian Pengawasan Kerja

Menurut Novialumi dan Yosef (2022) menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebuah proses kegiatan atasan untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka dapat diketahui sejauh mana penyimpangan, penyelewengan, kebocoran,

pemborosan, kecurangan dan pengendalian lainnya. Menurut Novialumi dan Yosef (2022) menyatakan pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan pengawasan, tetapi juga mengandung arti mengoreksi dan meluruskan agar mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Octavianus *et al.* (2021) menyatakan pengawasan menjadi salah satu fungsi manajemen untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam perencanaan. Tujuan pengawasan menurut Soetjipto *et al.* (2021) untuk menentukan kelemahan dan kesalahan atau mengevaluasi proses dan hasil kerja untuk dijadikan acuan perbaikan proses dan prosedur kerja. Pengawasan merupakan suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan anggota organisasi dalam berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan (Zikrillah *et al.*, 2020). Maka dapat disimpulkan pengawasan kerja adalah proses mengamati semua kegiatan operasi dalam rangka memastikan semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah dilakukan sebelumnya. Ini membuktikan bahwa pengawasan memiliki peran yang sangat penting dalam melihat hasil dari kinerja Karyawan.

2) Indikator Pengawasan Kerja

Adapun indikator Pengawasan Kerja menurut Siagian (2007:128) dalam penelitian Nursan dan Kahar (2019) adalah sebagai berikut:

a. Penentuan Standar Hasil Kerja

Penentuan standar hasil kerja dalam suatu instansi penting untuk dilakukan, penentuan standar tersebut dilakukan dan ditetapkan bersama

sebagai alat pengukur suatu pekerjaan. Setiap Karyawan haruslah mematuhi setiap standar yang telah ditetapkan sehingga dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan terlaksana tetap pada waktunya. Kecepatan dan ketepatan Karyawan dalam hal ini diukur melalui standar yang telah ditetapkan dalam melakukan pengawasan, hal-hal yang bersifat keprilakuan pun harus diukur, seperti semangat dan disiplin kerja. Berdasarkan standar itulah kemudian hasil pekerjaan dihadapkan dan diuji.

b. Pengukuran Hasil Pekerjaan

Pengukuran hasil pekerjaan merupakan langkah yang dilakukan untuk memperoleh petunjuk apabila terdapat penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan. Pengukuran dilakukan dengan memberikan intruksi kemudian memeriksa setiap pekerjaan yang dilakukan apakah telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

c. Koreksi Terhadap Penyimpangan Yang Mungkin Terjadi

Koreksi merupakan tindakan yang harus diambil. Pemimpin selaku pengawas melakukan langkah perbaikan apabila terdapat penyimpangan, penyelewengan, dan pemborosan, pemimpin dapat pula memberikan sanksi ataupun teguran kepada Karyawan yang melakukan kesalahan seperti datang terlambat, tugas tidak selesai pada waktunya, atau tidak hadir tanpa alasan.

2.1.5 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai agar pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi (Nasution dan Priangkatara, 2022). Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong karyawan untuk mematuhi berbagai aturan dan ketentuan yang berlaku dalam sebuah organisasi atau Perusahaan meliputi adanya aturan atau regulasi, pengikut kepatuhan dan sanksi bagi pelanggar (Mccarter *et al.*, 2022). Fachriyah dan Wijayanti (2021) menyatakan disiplin kerja merupakan alat ukur yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan karyawan sehingga karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mengikuti segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di Perusahaan. Sitopu *et al.* (2021) juga menyatakan bahwa disiplin harus ditegakkan dalam organisasi atau Perusahaan karena tanpa disiplin anggota tim yang baik, maka sulit bagi Perusahaan untuk mewujudkan tujuan mereka. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Dheviests dan Riyanto, 2020).

Dari beberapa pengertian disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk

membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran seseorang dalam mentaati peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga disiplin kerja merupakan salah satu penilaian terpenting untuk menilai kinerja pegawai.

2) Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator dari disiplin kerja menurut Rivai, (2005) dalam penelitian Esthi dan Savhira (2019) antara lain:

a. Kehadiran (*Attendance*)

Ini merupakan indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya Karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa datang terlambat atau pulang kerja lebih awal.

b. Kepatuhan terhadap Kewajiban dan Tata Tertib Kerja (*Compliance with Obligations and Work Rules*)

Karyawan yang mentaati tata tertib kerja tidak akan mengabaikan tata cara kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

c. Kepatuhan terhadap Standar Kerja (*Compliance with Work Standards*)

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab Karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi (*High level of vigilance*)

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan kehati-hatian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Untuk menunjang pelaksanaan penelitian ini, maka perlu dikaji beberapa penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya dan yang relevan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini. Berikut adalah penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya terkait masing-masing variabel:

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Sabban dan Masyadi, (2020), berjudul *Effect of Work Discipline, Leadership Style and Training on Employee Performance in RSUD Haji Makassar*. Penelitian ini menggunakan sampel 120 responden dari seluruh karyawan di RSUD Haji Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan program SPSS. Adapun hasil penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya gaya seorang pemimpin dapat mempengaruhi cara karyawan melakukan pekerjaannya. Pemimpin harus mampu menyesuaikan diri kepada karyawannya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama sama menggunakan regresi linier berganda dan pengolahan menggunakan SPSS. Perbedaannya penelitian ini yaitu dari segi waktu dan tempat penelitian.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Qomariah *et al.*, (2020), berjudul *The Impact of Leadership Style, Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance*. Populasi dalam penelitian ini yaitu 61 PNS Pegawai BPKAD di Kabupaten Bondowoso. Seluruh populasi dijadikan sampel dalam

penelitian ini. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Adapun hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik gaya kepemimpinan di suatu perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama sama menggunakan mencari pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya penelitian ini yaitu selain dari perbedaan waktu dan tempat penelitian, program pengolahan data yang digunakan berbeda yaitu penelitian ini menggunakan PLS sedangkan penulis menggunakan SPSS.

3) Penelitian yang dilakukan oleh Eshan dan Binoy, (2020), berjudul *The Influence of Leadership Style on Employees' Job performance in the Hotel Industry of Karnataka*. Penelitian ini menggunakan sampel secara acak 95 responden. Adapun hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik gaya kepemimpinan di suatu perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama sama menggunakan mencari pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya penelitian ini yaitu perbedaan waktu dan tempat penelitian.

4) Penelitian yang dilakukan oleh Rahmi *et al.*, (2020), berjudul *The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City*. Penelitian ini menggunakan 39 karyawan sebagai populasi dan sebagai

sampel menggunakan metode sensus. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling-Partial Pendekatan Least Square (SEM-PLS)* untuk menganalisis data. Adapun hasil penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, artinya baik buruknya gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik kinerja karyawan yang akan dihasilkan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan kerja dan variabel terikat kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah pada analisis statistik yang digunakan, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda dibantu SPSS sedangkan penelitian ini menggunakan SEM- PLS. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada tempat dan tahun penelitian.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Chua *et al.*, (2018) berjudul *Leadership Style and its Impact on Employee Performance*. Penelitian ini menggunakan 250 responden dengan menggunakan metode *non-probability convenience sampling*. Data ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan pengolahan data SPSS 21. Adapun hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik juga kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama sama menggunakan regresi linier berganda dan pengolahan menggunakan SPSS. Perbedaannya penelitian ini yaitu dari segi waktu dan tempat penelitian.

2.2.2 Pengaruh Pengawasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Novialumi dan Yosef (2022), berjudul *Effect of Supervision on Employee Performance at PT. Indo Suharjaya/ Narma Toserba*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif dengan metode skala likert. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 21. Adapun hasil penelitian ini yaitu pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, artinya semakin rutin dan terstruktur seorang pemimpin dalam mengawasi pekerjaan Karyawannya maka akan mempengaruhi kinerja Karyawan yang baik. Begitu juga sebaliknya, penghambatan pengawasan dikarenakan pemimpin belum melakukan pengawasan secara rutin dan terstruktur. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel pengawasan kerja dan variabel terikat kinerja Karyawan, sama-sama menggunakan regresi linier. Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Octavianus *et al.* (2021), berjudul *The Influence of Work Discipline and Work Supervision on Employee Performance at PT. Sinar Gloria Abadi, West Bandung Regency*. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Sampel yang digunakan sebanyak 64 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan SPSS. Adapun hasil penelitian ini yaitu pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan, artinya semakin baik pengawasan kerja yang

dilakukan maka semakin baik kinerja Karyawan, begitu juga sebaliknya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, pengawasan kerja dan variabel terikat kinerja Karyawan, sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Andang dan Hardiyana (2021), berjudul *Effect of Work Supervision and Discipline on Employee Performance (Study on a Manufacturing Company in Bandung City)*. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 responden yang menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian ini yaitu pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, artinya dengan adanya pengawasan yang tinggi berdampak lebih baik terhadap kinerja Karyawan, sehingga tingkat produktivitas kerja akan lebih baik. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, pengawasan kerja dan variabel terikat kinerja Karyawan, sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Zikrillah *et al.* (2020), berjudul *Effect of Work Motivation and Supervision on Employee's Performance: The Role of Education Level as Moderating Variable (Case Study on University of Muhammadiyah in Aceh)*. Penelitian ini menggunakan sampel 123 responden dari seluruh Karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh. Data

diolah menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM) and Moderated Regression Analysis (MRA)*. Adapun hasil penelitian ini yaitu pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, artinya pengawasan menjadi aspek penting dalam penilaian kinerja Karyawan, semakin tinggi tingkat pengawasan maka semakin tinggi juga kinerja Karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel pengawasan kerja dan variabel terikat kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah pada analisis statistik yang digunakan, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda dibantu SPSS sedangkan penelitian ini menggunakan SEM dan MRA dibantu SmartPLS. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada tempat dan tahun penelitian.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Hannang *et al.* (2020), berjudul *The Effect of Supervision Levels on Employees' Performance Levels*. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jumlah responden yang digunakan sebesar 117 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier. Adapun hasil penelitian ini yaitu pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu pengawasan yang baik. Semakin baik pengawasan yang dilakukan maka semakin baik juga kinerja Karyawan yang dihasilkan karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel pengawasan kerja dan variabel terikat kinerja Karyawan, sama-sama menggunakan regresi linier. Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1) Penelitian yang dilakukan oleh Mccarter *et al.* (2022), berjudul *How Work Discipline and Leadership Influence Employees' Performance?* Jumlah responden pada penelitian ini adalah semua karyawan di hotel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah sampel adalah 300 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Adapun hasil penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja baik dalam hal ketepatan dan kerapian karyawan. Mengindikasikan ketika disiplin karyawan tinggi maka sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan, sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.

2) Penelitian yang dilakukan oleh Rizqiyah *et al.* (2022), berjudul *The Effect of Motivation and Work Discipline on Performance.* Jumlah populasi yang digunakan adalah 169 responden dimana seluruh populasi adalah sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan hasil jawaban responden tentang ketepatan seperti ketepatan kehadiran atau ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dapat dilihat dari seorang karyawan akan

lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat memenuhi target, hal ini menyatakan kinerja karyawan meningkat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja pegawai, sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Nasution dan Priangkatara (2022), berjudul *Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Analisis penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS dalam pengolahan data. Adapun hasil penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, artinya dalam hal ini faktor kedisiplinan kerja antara lain mematuhi semua peraturan Perusahaan, penggunaan waktu yang efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan yang mampu menghasilkan pekerjaan atau kinerja yang memuaskan. Sehingga jika disiplin pegawai meningkat maka sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini adalah pada analisis statistik linier berganda menggunakan SPSS sedangkan penelitian ini menggunakan SmartPLS.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Fachriyah dan Wijayanti (2021), berjudul *The Effect of Competency, Compensation and Work Discipline on Employee Performance in Service Division PT. United Motors Center Suzuki*

Surabaya. Jenis penelitian adalah explanatory research dengan analisis kuantitatif. Populasi sampel adalah karyawan pada divisi service yang berjumlah 46 karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda yang dibantu dengan aplikasi SPSS. Adapun hasil penelitian ini yaitu disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui pembinaan dan penanaman disiplin sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja pegawai, sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Sitopu *et al.* (2021), berjudul *The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 130 responden berasal dari karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian ini yaitu beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik, dengan disiplin, karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja pegawai, sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Perbedaannya adalah dilakukan pada tempat dan tahun yang berbeda.