

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MEDAN GRAFIKA

Oleh :

Pandapotan Na Uli Sun Siregar <sup>1)</sup>

Aldi Ganda Putra Sagala <sup>2)</sup>

Lammimar Hutabarat <sup>3)</sup>

Ricardo Silitonga <sup>4)</sup>

Univeristas Darma Agung Medan<sup>1</sup>

Email :

[aldiganda24@gmail.com](mailto:aldiganda24@gmail.com) <sup>2)</sup>

[ricardosilitonga375@gmail.com](mailto:ricardosilitonga375@gmail.com)<sup>4</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Medan Grafika ” dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada CV. Medan Grafika. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis yang dioperasikan *software SPSS*. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t-hitung sebesar (2,964, 3,134, 3,675 > 1,703) dan mempunyai nilai signifikan sebesar (0,006., ,0,004, 0,001>0,05) dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap. Kinerja karyawan Berdasarkan hasil uji F hitung 13,881 > F tabel 2,96 dan mempunyai nilai signifikan 0,000 > 0,05 dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan. Hasil koefisien detriminasi Nilai adjusted R Square adalah 0,571 atau 57,1% yang berarti bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya 42,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

*This study aims to determine "The Influence of Leadership Style, Supervision and Work Discipline on Employee Performance at Cv. Medan Grafika" with a total sample of 30 people. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires to employees who work at Cv. Medan Grafika. Data analysis techniques used in this study were validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression and hypothesis testing operated by SPSS software. Based on the results of partial testing of Leadership Style, Supervision and Work Discipline on Employee Performance, the t-count value is (2.964,*

3.134, 3.675 > 1.703) and has a significant value of (0.006, .0.004, 0.001 > 0.05) it can be concluded that has a positive and significant effect on. Employee performance Based on the results of the F test count 13.881 > F table 2.96 and has a significant value of 0.000 > 0.05 it can be concluded that Leadership Style, Supervision and Work Discipline on Employee Performance simultaneously or together have a positive and significant effect. The result of the coefficient of detrimination value of adjusted R Square is 0.571 or 57.1% which means that employee performance is influenced by leadership style, supervision and work discipline while the remaining 42.9% can be explained by other factors not examined in this study. So it can be concluded that this study shows that Leadership Style, Supervision and Work Discipline have a positive and significant effect on employee performance both partially and simultaneously

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

## 1. LATAR BELAKANG

Organisasi atau perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawannya sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang berprestasi. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi Karyawan dalam suatu organisasi.

Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu mengharapkan hasil tugas atau pekerjaan yang baik. Dalam suatu organisasi, karyawan merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program-program yang telah dibuat. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk dilakukan. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja.

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga

merupakan suatu kepribadian. Dalam keadaan seperti itu seorang pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Pemimpin sebagai suatu kepribadian memiliki disiplin kerja yang mungkin tidak sama dengan disiplin kerja anggota kelompoknya, baik dalam mewujudkan kehendak untuk bergabung dan bersatu dalam suatu kelompok maupun dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Dalam suatu organisasi pemerintah, setiap pemimpin merupakan pribadi sentral yang sangat besar pengaruhnya terhadap karyawannya yang terlihat dalam sikap dan perilakunya pada waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu perusahaan sangatlah berpengaruh sebagai proses-proses mengontrol dan pengambilan keputusan dan kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Tanpa adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dilakukan, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tidak dapat dikatakan berhasil. Gaya kepemimpinan dilakukan untuk membuat bawahan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya.

## RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang masalah diatas, maka penulis mengajukan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Grafika?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Grafika
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Grafika?
4. Apakah gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Grafika?

## 2. URAIAN TEORITIS

### Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:113) berpendapat “Gaya pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran penulis terdapat hipotesis yang muncul dalam penelitian ini yaitu :

- H1 Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Grafika.
- H2 Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Grafika.
- H3 Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Grafika.

H4 Gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Grafika.

## 3. METODE PENELITIAN.

### 4. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Heteroskedastisitas

produktif untuk mencapai tujuan perusahaan”. Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan.

### Pengawasan

Menurut Handoko (2017: 357) “Pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

### Disiplin kerja

Menurut Darmawan (2014:41), “Disiplin kerja digambarkan sebagai sikap, perilaku, dan kegiatan yang sesuai dengan peraturan tertulis atau tidak tertulis organisasi.

### Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Lokasi penelitian dilakukan di CV. Medan Grafika yang berlokasi di Jln. Krakatau No 22 Glugur Darat (Medan Kota) Sumatera Utara. Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan ciri yang dimiliki oleh populasi tadi. pada penelitian ini dipergunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel Jika seluruh anggota populasi dipergunakan menjadi sampel peneliti memakai teknik sampel. karena Sampel yang diteliti ialah keseluruhan dari populasi yang ada. semua pegawai PT. Karya Agung Naga Gemilang Medan berjumlah 30 orang.

### Teknik Analisis Data Dan Uji Hipotesis

#### 1. Uji Instrumen

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas

#### 2. Analisis Deskriptif

#### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

- c. Uji Multikolinieritas

#### 5. Pengujian Hipotesis

- a. Uji t (Uji Parsial)

b. Uji F (Uji Serempak)

c. Pengujian Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Uji Validitas

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Uji Validitas

<b>Gaya Kepemimpinan</b>				
No	Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
1	X1.1	0,877	0,361	valid
2	X1.2	0,848	0,361	valid
3	X1.3	0,799	0,361	valid
4	X1.4	0,695	0,361	valid
5	X1.5	0,528	0,361	valid
6	X1.6	0,538	0,361	valid
7	X1.7	0,371	0,361	valid
8	X1.8	0,527	0,361	valid
9	X1.9	0,814	0,361	valid
10	X1.10	0,790	0,361	valid
<b>Pengawasan</b>				
11	X2.1	0,837	0,361	valid
12	X2.2	0,759	0,361	valid
13	X2.3	0,858	0,361	valid
14	X2.4	0,862	0,361	valid
14	X2.5	0,854	0,361	valid
15	X2.6	0,863	0,361	valid
16	X2.7	0,902	0,361	valid
17	X2.8	0,794	0,361	valid
18	X2.8	0,682	0,361	valid

19	X2.9	0,37 6	0,361	valid
20	X2.10	0,83 7	0,361	valid
<b>Disiplin Kerja</b>				
21	X3.1	0,72 9	0,361	valid
22	X3.2	0,73 6	0,361	valid
23	X3.3	0,67 2	0,361	valid
24	X3.4	0,65 9	0,361	valid
25	X3.5	0,56 3	0,361	valid
26	X3.6	0,72 3	0,361	valid
27	X3.7	0,65 2	0,361	valid
28	X3.8	0,53 0	0,361	valid
<b>Kinerja Karyawan</b>				
29	Y.1	0,69 8	0,361	valid
30	Y.2	0,63 7	0,361	valid
31	Y.3	0,78 4	0,361	valid
32	Y.4	0,81 4	0,361	valid
33	Y.5	0,71 5	0,361	valid
34	Y.6	0,64 9	0,361	valid
35	Y.7	0,48 8	0,361	valid
36	Y.8	0,60 8	0,361	valid

Sumber : di olah peneliti dari output SPSS(2023)

Setelah dilakukan Uji Validitas pada variabel (X<sub>1</sub>) Gaya Kepemimpinan, (X<sub>2</sub>) Pengawasan (X<sub>3</sub>) Disiplin Kerja, dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) seluruh

item pernyataan sebanyak 36 semua dinyatakan valid karena telah memenuhi persyaratan dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu nilai setiap pernyataan  $> 0,361$

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.2 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach alpa	
Gaya Kepemimpina (X <sub>1</sub> )	0,790	Reliabel

Pengawasan (X <sub>2</sub> )	0,923	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,814	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,813	Reliabel

Sumber : di olah peneliti dari output SPSS(2023)

Berdasarkan hasil variabel Gaya lebih besar > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliable. Berdasarkan hasil variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Pengawasan (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai *alpha cronbach*

## Analisis Deskriptif

**Tabel 4.3 Analisis Deskriptif**

Jenis Kelamin		
Laki-Laki	11	36,67%
Perempuan	19	63,33%
Total	30	100%
Usia		
19-22	1	3,33%
23-26	15	50,00%
27 >	14	46,67%
Total	30	100%
Tingkat Pendidikan		
SMK\SM A	10	33,33%
D3	15	50,00%
S1	5	16,67%
Total	30	100%

Sumber : diolah dari data primer 2023

## Uji Normalitas

Uji normalitas dengan menggunakan uji kolmogorow smirnov. Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika nilai (sig)>0,05, maksudnya distribusi data normal
2. jika nilai (sig) <0,05, maksudnya distribusi data tidak normal.

**Tabel 4.4 Uji Normalitas Dengan Metode Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78761152
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.064
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

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

Sumber : Hasil Pengujian SPSS 2023

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kesamaan antar variabel

terikat dalam suatu model. Kesamaan diantara variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.323	5.964		-.222	.826		
	Gaya Kepemimpinan	.278	.094	.362	2.964	.006	.994	1.006
	Pengawasan	.224	.071	.480	3.134	.004	.907	1.103
	Disiplin Kerja	.451	.123	.459	3.675	.001	.909	1.109

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

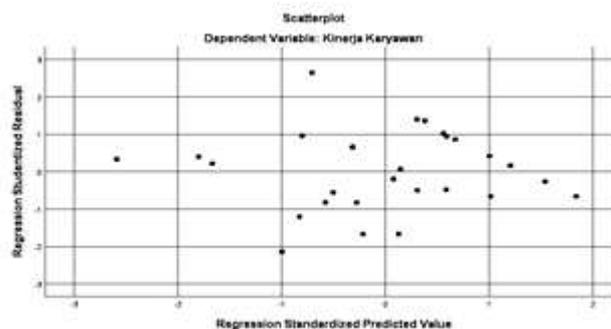
Sumber : Hasil Pengujian SPSS 2023

Dari hasil perhitungan yang ada pada hasil uji multikolinieritas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1.006, 1.103 dan 1.100 dimana nilai tersebut <10 dan tolerance 0.841 dan 0.841 < 0.05 maka dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Didalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain maka pengujian . Untuk menganalisis terjadinya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan uji scatterplot.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Hasil Pengujian SPSS 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua menyebar sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

### Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi linear gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.323	5.984		-.222	.826
	Gaya Kepemimpinan	.278	.094	.362	2.964	.006
	Pengawasan	.224	.071	.400	3.134	.004
	Disiplin Kerja	.451	.123	.469	3.675	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengujian SPSS 2023

Dari tabel diatas dapat dihitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap suatu variabel yang digunakan analisis regresi linear berganda. Bentuk umum persamaan linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -1.323 + 0.278 X_1 + 0.224 X_2 + 0.451 X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa variabel independen yang dianalisis memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Medan Grafika .

### Hipotesisi Pertama Uji t

Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 2,964 dan nilai t tabel sebesar 1,703 maka t hitung  $2,964 > t$  tabel 1,703 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, Pengawasan (X2) sebesar 3,134 dan nilai t tabel sebesar 1,703 maka t hitung  $3,134 > t$  tabel 1,703 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 , Disiplin kerja (X3) sebesar 3,675 dan nilai t tabel sebesar 1,703 maka t hitung  $3,675 > t$  tabel 1,703 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

### Hipotesis Kedua Uji F

Tabel 4.8 ANOVA

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360.947	3	120.316	13.881	.000 <sup>b</sup>
	Residual	225.353	26	8.667		
	Total	586.300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pengawasan

Sumber :output SPSS 2023

Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut : F tabel =  $F(k;n-k) = F(2;30-4) = 2,96$  Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel yaitu F hitung  $13,881 > F$  tabel 2,96 dan juga nilai signifikan lebih keci dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini

berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Grafika.

### Hipotesis Koefisien Detrminasi R<sup>2</sup>

Tabel 4.6 Koefisien Detrminasi R<sup>2</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.616	.571	2.944

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

Sumber :output SPSS 2023

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) digunakan uji determinasi. Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.571 atau 57,1% sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

## Pembahasan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung 2,964 >  $t$  tabel 1,703 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 Artinya ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Medan Grafika.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Rompas G.A.C., 2018) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan abupaten Minahasa Tenggara hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis Pengaruh Pengawasan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara parsial membuktikan

terdapat pengaruh antara Pengawasan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung 3,134 >  $t$  tabel 1,703 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 Artinya ada pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Medan Grafika.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Hasyim, 2020) Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja 1.

Variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan., Variabel Pengawasan dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, Variabel Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung 3,675 >  $t$  tabel 1,703 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 Artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Medan Grafika.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Abdurrahman Imansyah, 2021) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan regresi secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel yaitu  $F_{hitung} 13,881 > F_{tabel} 2,96$  dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Grafika

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Abdurrahman Imansyah, 2021) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai

## **5. KESIMPULAN**

1. Pada persamaan nilai konstanta = -1.323 menunjukkan arti bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X1), pengawasan (X2) dan disiplin kerja (X3) tidak ada, maka kinerja karyawan (Y) bernilai -1,323
2. Hasil uji parsial variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 2,964 dan nilai t tabel sebesar 1,703 maka  $t_{hitung} 2,964 > t_{tabel} 1,703$  dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 Artinya ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap Kinerja

karyawan.

1. Hasil uji parsial variabel pengawasan (X2) sebesar 3,134 dan nilai t tabel sebesar 1,703 maka  $t_{hitung} 3,134 > t_{tabel} 1,703$  dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 Artinya ada pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap Kinerja karyawan.
2. Hasil uji parsial variabel disiplin kerja (X3) sebesar 3,675 dan nilai t tabel sebesar 1,703 maka  $t_{hitung} 3,675 > t_{tabel} 1,703$  dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 Artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.
3. Hasil simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel yaitu  $F_{hitung} 13,881 > F_{tabel} 2,96$  dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Grafika
4. Hasil koefisien determinasi diketahui nilai adjusted R Square sebesar 0,571 atau senilai 57,1% hal ini mengandung arti bahwa variabel X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 52,8% dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 57,1% sedangkan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **6. DAFTAR PUSTAKA**

Abdurrahman Imansyah, W. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Journal Of Economic and Bussiness Retail*, Vol : 01, No : 01.

Busro, M. (2023). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

Daft L, R. (2015). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.

Dharmawan. (2014). *Dasar-Dasar Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Effendi, M. T. (2023). *Manajemen Sumber Daya: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompesasian, dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta.

Effendi, O. U. (2013). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Ghozali, I. (2023). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.