

***THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, SUPERVISION AND WORK DISCIPLINE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. HANESA KARYA MANDIRI***

**PEGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJAKARYAWAN PADA PT. HANESA KARYA MANDIRI**

**Rei Napeto Pasaribu¹, Rio Anggara Insani Sitohang², Nawarti Lumban Gaol³, Holfian
Daulat Tambun Saribu⁴**

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}

reinapetopasaribu18@gmail.com¹, holfiandts@yahoo.co.id⁴

ABSTRACT

The research was aimed at finding out the effect of quality control toward production process effectiveness. The methods used in the research were descriptive and associative methods with quantitative approach. Technique of sampling applied was purposive sampling. Samples in the reserach were staff of production department amounted to 193. Techniques of analyzing data applied were multiple linear regression analysis techniques that included determination coefficients test, multiple correlation coefficient, and partial test (T test). The results found by using determination coefficient test observed from the value of (Adjusted R²) is amounted to 0.946 which means that the influence of quality control toward production process effectiveness is aggregated to 94.6%, while the remaining 5.4% is influenced by other factors not explained in the research. Moreover, from the result of correlation coefficient test, the R value observed is amounted to 0.973 showing that there is a very strong relationship between quality control and production process effectiveness.

Keywords: *Quality Control, Production Process Effectiveness, Garment Industry*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh quality control terhadap efektivitas proses produksi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Dan dalam hal ini yaitu bagian karyawan department produksi yang berjumlah 193 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda, termasuk uji koefisien determinasi, koefisien kolerasi berganda, dan uji secara parsial (uji T). Hasil penelitian, menggunakan uji koefisien determinasi dilihat dari nilai (Adjusted R²) sebesar 0,946 hal ini diartikan bahwa pengaruh quality control terhadap efektivitas proses produksi sebesar 94,6%, sisanya 5,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dari hasil uji koefisien korelasi dapat dilihat nilai R sebesar 0,973 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara quality control terhadap efektivitas proses produksi.

Kata Kunci : Quality Control, Efektivitas Proses Produksi, Industri Garmen

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang bersifat monoton, tidak mengalami peningkatan bahkan mengalami penurunan dari tahun ketahun, hal ini menyebabkan kinerja yang semakin jauh daritarget yang di harapkan, terjadi pada PT. Hanesa Karya Mandiri. Perusahaan ini bergerak dalam bidang penyediaan dan penyaluran tenaga kerja kebersihan dan pengelolaan sarana kantor bagi instansi/perusahaan maupun masyarakat umum. Akibat dari gaya kepemimpinan yang tidak fleksibel menyebabkan karyawan bekerja kurang bergairah, padahal gaya kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan juga merupakan proses yang mempengaruhi dari seorang pemimpin kepada bawahanya dalam upayamencapai tujuan sebuah perusahaan. Sebagai proses gaya kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan perusahaan kepada karyawannya, dan memotivasi para karyawan untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam perusahaan yang dipimpin oleh seorang pemimpin.

Begitu pula halnya dengan pengawasan yang tidak dilakukan secara profesional menyebabkan kinerja yang tidak dilakukan secara maksimal, pengawasan merupakan proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya guna oleh pimpinan perusahaan terhadap sumber-sumber kerja untuk mengetahui kelemahan atau kekurangannya agar dapat diperbaiki oleh pimpinan yang berwenang pada

jenjang yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Pengawasan secara umum dapat didefenisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Fahmi dan Irham 2013:96).

Dalam hal disiplin kerja, perusahaan juga masih kurang memperhatikan karyawannya. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan, (sedarmayanti, 2010-221). Menurut Rivai dan Veithzal (2010;825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengertian gaya kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana dia dilihat oleh mereka yang berusaha dipinpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar, (Rompas, Tewal, dan Dotulong 2008) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang membuat orang lain terpengaruh dan mau menerimanya.

Pengertian pengawasan

Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi perusahaan. (Fahmi dan Irham, 2013). Menurut Manullang (2011) Menyatakan tujuan utama pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Hal ini dapat dipahami, bahwa bagaimana tepatnya perencanaan yang dibuat tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa adanya fungsi pengawasan. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan.

Pengertian disiplin kerja

(Rivai dan Veithzal, 2010) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. (Moekijat, 2001) mengatakan Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Teori tentang Kinerja Pegawai

Suatu organisasi, baik itu pemerintahan maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut (Mangkunegara, 2010) dalam (pasolong, 2010) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prawirosentono dalam (pasolong, 2010) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performancen atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Teori Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Fahmi, 2018), seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan.

Teori Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Yuniarsih dan (Suwatno, 2016), esensi dalam proses pengawasan sumber daya manusia adalah dengan mengukur pencapaian kinerja personal.

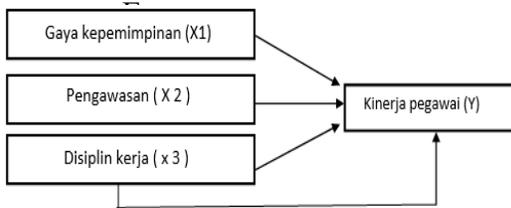
Teori Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2016) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen

sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka prestasi kerja karyawan menjadi semakin baik.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian digambarkan, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Hanesa Karya Mandiri
2. Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Hanesa Karya Mandiri
3. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Hanesa Karya Mandiri
4. Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hanesa Karya Mandiri

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017), “metode penelitian adalah metode kuantitatif experiment yang digunakan untuk mencari pengaruh treatment tertentu (perlakuan) dalam kondisi yang terkontrol”.

Jenis penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017), “penelitian deskriptif adalah digunakan dalam melaksanakan analisis data melalui pendeskripsian atau merefleksikan data

yang sudah terhimpun seperti apa adanya dengan tidak maksud memberikan simpulan yang berlaku untuk umum ataupun generalisasi”.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. jadi popolasinya ialah semua karyawan dengan jumlah 80 orang yang meliputi karyawan tetap dan kontrak.

Menurut (Sugiyono, 2011) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara:

- a. Kuesioner dalam penelitian dibagi kepada semua karyawan pada perusahaan.
- b. Wawancara, dilakukan kepada karyawan kepada perusahaan.
- c. Studi dokumentasi, yang digunakan didalam penelitian ini

Jenis dan Sumber Data

Adalah buku-buku, jurnal, profil perusahaan”. Sumber data penelitian terdiri atas:

- a. Sumber data primer, data primer dalam penelitian ini meliputi hasil pengisian kuesioner dan wawancara.

- b. Sumber data sekunder, meliputi profil perusahaan, struktur organisasi dan data yang diperoleh dari buku, teori dan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Identifikasi dan Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional untuk masing-masing variable bebas dan variable terikat adalah sebagai beriku :

Tabel 1. Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel

Tabel III.1
Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala pengukuran
Gaya kepemimpinan XI	Sifat kebiasaan tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain Sumber: Kartono (2008:34)	1. Hilin saling mempercayai 2. Penghargaan terhadap ide anggota 3. Memperhitungkan perasaan para bawahan 4. Memperhatikan kesejahteraan bawahan	Skala Likert
Pengawasan X2	semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan Sumber: Winardi	1. Penetapan standar kerja 2. Penilaian pekerjaan 3. Mengoreksi pelaksanaan pekerjaan 4. perbaikan atas penyimpangan	Skala Likert
Disiplin Kerja X3	Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sumber: Rivai & Sagala (2013:825)	1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja 2. Ketepatan jam pulang kerumah 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Bekerja dengan tanggungjawab 5. Menggunakan alat kantor dan memelihara Sumber: Mangkunegara dan Octorent (2015)	Skala Likert
Kinerja Pegawai Y	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu Kerja 4. Kerjasama	Skala Likert

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Menurut (Sugiyono, 2012) Validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi atau content dari suatu instrument, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2012) reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek

yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Uji multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel.

Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Uji heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi

terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apa bila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Jika $r > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas

- 1) Jika $r < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

Model Analisis Data Penelitian

Model penelitian

Menurut (Sugiyono, 2012), analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

a. Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2016), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Oleh karena itu banyak

peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. tidak seperti R^2 , nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila sat variabel independen ditambahkan kedalam model.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Menurut (Sunyoto, 2013) Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dalam penelitian ini Fhitung akan dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat signifikansi

(a) = 5 %. Kriteria penelitian hipotesis pada uji F ini adalah:

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan

$\alpha = 5\%$ H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Menurut (Sunyoto, 2013) Uji t digunakan untuk mengetahui aditidaknya hubungan atau pengaruh yang berarit (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini nilai thitung akan dibandingkan dengan nilai ttabel, dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$) H_a diterima apa bila $t_{hitung} < -t_{table}$ atau $t_{hitung} > t_{table}$ (deng tingkat signifikan α).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah diisi responden yang merupakan pernyataan pribadi tentang kuisisioner. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah responden yang merupakan pegawai PT. Hanesa Karya Mandiri dan bersedia menjadi sampel sebanyak 80 orang. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan, pada tabel berikut:

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur dan Tingkat Pendidikan

No	Karakteristik	Jlh	%	
1	Jenis Kelamin			
	Laki-Laki	35	43.75	
	Perempuan	45	56.25	
	Jumlah	80	100.00	
2	Umur	18-27 thn	12	15.00
		28-37 thn	44	55.00
		> 38 thn	24	30.00
		Jumlah	80	100.00
3	Pendi-dikan	SMA/SMK	42	52.50
		Diploma (D3)	12	15.00
		Sarjana (S1)	26	32.50
		Jumlah	80	100.00

Sumber: Data Penelitian Diolah (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 2 mayoritas responden penelitian jenis kelamin Perempuan sebanyak 45 orang (56.25%), umur 28-37 tahun sebanyak 44 orang (55.00%) dan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 42 orang (52.50%).

Deskriptif Statistik
Deskriptif statistik memperlihatkan mengenai kondisi masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, seperti nilai minimum, maksimum, *mean* dan nilai standar deviasi dari setiap variabel bebas maupun variabel terikat. Adapun hasil uji deskriptif data statistik terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Descriptive Statistic

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	80	12.00	30.00	24.5875	4.09907
Pengawasan	80	13.00	30.00	24.9375	4.48441
Disiplin kerja	80	9.00	30.00	24.4000	4.48514
Kepuasan Kerja	80	12.00	30.00	24.8750	4.61800
Valid N (listwise)	80				

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan data hasil statistik pada Tabel 3 Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki *mean* sebesar 24.5875, standar deviasi sebesar 4.09907 dimana nilai *mean* lebih tinggi dari nilai minimum yang ditentukan sebesar 12,00. Hal ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan yang diterapkan bagi karyawan pada PT Hanesa Karya Mandiri cenderung belum sepenuhnya dapat diterima karyawan. Variabel Pengawasan (X2) memiliki *mean* yaitu 24.9375, standar deviasi sebesar 4.48441 dimana nilai *mean* lebih tinggi dari nilai minimum yang ditentukan sebesar 13,00. Hal ini menunjukkan disiplin kerja masih perlu ditingkatkan sehingga berjalan dalam mendukung kinerja karyawan PT. Hanesa Karya Mandiri.

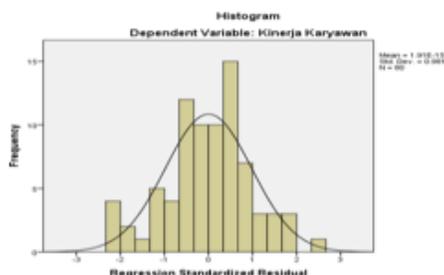
Variabel Disiplin kerja (X3) memiliki *mean* yaitu 24.4000, standar deviasi sebesar 4.48514 dimana nilai *mean* lebih tinggi dari nilai minimum yang ditentukan sebesar 9,00. Hal ini menunjukkan pengawasan yang diterapkan masih perlu ditingkatkan sehingga karyawan PT. Hanesa Karya Mandiri mampu bekerja maksimal. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki *mean* yaitu 24.8750 dengan nilai standar deviasi sebesar 4.61800. Nilai *mean* ini memiliki nilai yang lebih tinggi dari nilai minimum yang ditentukan yaitu 12,00. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan PT Hanesa Karya Mandiri relatif baik namun masih perlu ditingkatkan sehingga tercapai kinerja yang maksimal.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui pemenuhan suatu model regresi linear yang BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Uji asumsi klasik initerdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Suatamodel regresi linear akan memenuhi asumsi BLUE apabila model tersebut memiliki data yang normal, bebas multikolinieritas dan bebas heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan menguji apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Histogram of Regression Standarized Residual*. Apabila titik menyebar di sekitar garis diagonal maka data berdistribusi normal, seperti gambar berikut:



Gambar 2.

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan data pada Gambar 2 grafik histogram, residual data menggambarkan bentuk pola distribusi yang normal dan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* tingkat signifikan 5% (0,05). Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov One-Sample Komogorov-Smirnov Test

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.280	3.574
Disiplin Kerja	.166	6.017
Pengawasan	.194	5.160

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 4 diketahui data berdistribusi normal dengan nilai *test statistic* sebesar 0,166 karena nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,100 dimana angka ini di atas atau melebihi tingkat signifikansi 0,05 atau 5% sehingga nilai *asymp.sig (2-tailed) > 0,05 (0,100 > 0,05)*.

Uji Multikolonieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance > 0,10* dan *VIF < 1,0* maka tidak terjadi multikolinieritas. Besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5. Uji MultiKolinieritas Coefficients

		Kinerja Karyawan
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24.4000
	Std. Deviation	4.48514
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.106
	Negative	-.166
Test Statistic		.166
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100 ^c

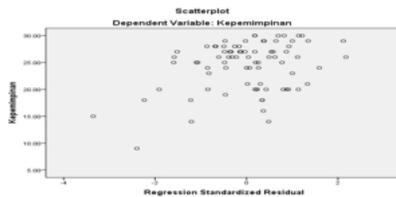
- Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Sumber Data : Hasil Output SPSS (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 5 diketahui semua nilai variabel independen memiliki nilai *Tolerance > 0,10* dan nilai *VIF < 10,0* dimana nilai *Tolerance* dari variabel bebas berupa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan

Pengawasan sebesar (0,280 > 0,10), (0,194 > 0,10) dan (0,166 > 0,10) sedangkan nilai VIF dari variabel bebas berupa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengawasan sebesar (3.574 < 10,0), (5.160 < 10,0) dan (6.017 < 10,0), dengan demikian dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan grafik dan analisis statistic berupa *uji scatterplot*. Suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y terlihat pada Gambar berikut:



Gambar III.2 Scatterplot of Regression Standardized Residual

Gambar 3. Scatterplot of Regression Standarized Residual

Sumber: Hasil *Output* SPSS (2021)

Berdasarkan data pada Gambar 3. diketahui titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi penelitian layak dipakai untuk memprediksi penelitian.

Tabel 6. Uji Regresi Besar Berganda Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.891	1.071			
Gaya Kepemimpinan	.393	.080	.359	.280	3.574
Disiplin Kerja	.332	.087	.332	.194	5.160
Pengawasan	.296	.092	.304	.166	6.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Output SPSS (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 6 diketahui persamaan regresi linier berganda adalah berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = -.891 + 0,393 X_1 + 0,332 X_2 + 0,296 X_3$$

- Keterangan :
- Y = Kinerja karyawan
 - α = Konstanta
 - b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi masing-masing variabel Independen
 - X₁ = Gaya Kepemimpinan
 - X₂ = Pengawasan
 - X₃ = Disiplin kerja
 - e = tingkat kelonggaran kesalahan 0,05

Adapun penjelasan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar -.891, menunjukkan jika variabel bebas (X) berupa Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin kerja nilainya sebesar 0 atau tidak adak,maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar -.891.
- b. Nilai koefisien regresi X₁ sebesar 0,393 artinya apabila terjadi kenaikan atau penambahan pada X₁ sedangkan variabel X₂ dan X₃ konstan, maka nilai Y ikut meningkat, demikian juga sebaliknya. Hal ini berarti bila Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan sedangkan variabel bebas lain tetap maka Kinerja Karyawan ikut meningkat sebesar 0,332 satuan, demikian juga sebaliknya
- c. Nilai koefisien regresi X₂ sebesar 0,332 artinya apabila terjadi kenaikan atau penambahan pada X₂ sedangkan variabel X₁ dan X₃ konstan, maka

nilai Y akan ikut meningkat, demikian juga sebaliknya. Hal ini berarti bila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan sedangkan variabel bebas lain tetap maka Kinerja Karyawan ikut meningkat sebesar 0,332 satuan, demikian juga sebaliknya.

- d. Koefisien Regresi Pengawasan (X3)
 Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,296 artinya apabila terjadi kenaikan atau penambahan pada X3 sedangkan variabel X1 dan X2 konstan, maka nilai Y akan ikut meningkat, demikian juga sebaliknya. Hal ini berarti bila Pengawasan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan sedangkan variabel bebas lain tetap maka Kinerja Karyawan ikut meningkat sebesar 0,296 satuan, demikian juga sebaliknya.

Tabel 7. Uji Statistik Secara Parsial (Uji t) Coefficients

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.832	.408		
Gaya Kepemimpinan	4.932	.000	.280	3.574
Disiplin kerja	3.221	.002	.166	6.017
Pengawasan	3.795	.000	.194	5.160

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil Output SPSS (2021)

Berdasarkan data pada Tabel Idiuraikan pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, berikut:

1. Hasil parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai thitung Gaya Kepemimpinan adalah 4,932 dan nilai ttabel sebesar 1,990 (dalam rumus Excel =TINV(0.05,80)), ketentuan nilai thitung > ttabel (4,932 > 1,990) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Hanesa Karya Mandiri .

2. Hasil parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai thitung Disiplin Kerja adalah 3,795 dan nilai ttabel sebesar 1,990 (dalam rumus Excel =TINV(0.05,80)), ketentuan nilai thitung > ttabel (3,795 > 1,990) dan nilai sig < 0,05 (0,022 < 0,05), sehingga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Hanesa KaryaMandiri.

Hasil uji t (parsial) Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai thitung Pengawasan adalah 3,221 dan nilai ttabel sebesar 1,990 (dalam rumus Excel =TINV(0.05,80)) ketentuan nilai thitung > ttabel (3,221 > 1,990) dan nilai sig < 0,05 (0,002 < 0,05), sehingga Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Hanesa KaryaMandiri.

Tabel 8. Uji Statistik Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1410.104	3	470.035	199.461	.000 ^b
	Residual	179.096	76	2.357		
	Total	1589.200	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan
 Sumber Data : Hasil Output SPSS (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 8 diketahui pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dimana secara simultan diperoleh nilai Fhitung sebesar 199,461 dan nilai Ftabel sebesar 2,485 (dalam rumus Excel =FINV(0.05,4,80)) ketentuan nilai Fhitung > Ftabel (199,461 > 2,485) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Hanesa Karya Mandiri .

Tabel 9. Uji Determinasi Adjusted (R²) Modal Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.942 ^a	.887	.883	1.53510	2.190

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber Data : Hasil Output SPSS (2021)

Berdasarkan data pada Tabel III.7, diketahui nilai *Adjusted RSquare* yaitu 0,883 atau *adjusted R²* x 100% sebesar 88,30%, artinya variabel bebas penelitian berupa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengawasan memberikan sumbangsih besar dalam menjelaskan tentang Kinerja Karyawan sebesar 88,30% sedangkan sisanya 11,70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini seperti budaya kerja, motivasi kerja, kompetensi, faktor personal dan faktor situasi, kebijakan pemerintah dan situasi perekonomian nasional.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diambil kesimpulan antara lain:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *sig* < 0,05 (0,000 < 0,05) dan merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan
2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *sig* < 0,05 (0,000 < 0,05)
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *sig* < 0,05 (0,002 < 0,05)
4. Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *sig* < 0,05 (0,000 < 0,05).

Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian, adapun saran penelitian yang dapat diberikan kepada pimpinan PT. Hanesa Karya Mandiri adalah:

1. Pimpinan PT. Hanesa Karya Mandiri disarankan untuk dapat mempertahankan motivasi kerja karyawan yang selama ini telah baik dan karyawan yang menunjukkan disiplin kerja dan mempertahankan pola kepemimpinan kondusif dengan pemberian *reward* untuk mendukung pencapaian kinerja karyawan.
2. Pimpinan PT. Hanesa Karya Mandiri disarankan kiranya memberi perhatian yang lebih pada pemberian komepsasi dengan mendorong karyawan bekerja dengan baik, sehingga pemberian kompensasi yang adil terdcpai dalam mendukung pencapaian organisasi.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, (2010). *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*. BPFE : Yogyakarta.
- Daft, Richard L, (2011). *Manajemen, Edisi Kelima Jilid Satu*, Jakarta : Erlangga,
- Fahmi dan irham, (2013) *Analisis Laporan keuangan*, cetakan ketiga, Bandung
- Fahmi, (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan* . Bandung.
- Hasibuan, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta
- Herdiansyah, Haris. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: salemba Humanika.

- Herman, Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Imam Ghozali, (2010). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS, Cetakan Keempat, badan Penelitian Universitas Dipenogoro* : Semarang.
- Mangkunegara, (2010) *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung
- Manullang. 2011. *Manajemen Personalia*. Aksara baru , Jakarta
- Moekijat, (2001). *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Bandung
- Prawirosentono, (2010). *Kebijakan Kinerja Karyawan ,Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Peragangan Bebas Dunia*. BPFE; Yogyakarta.
- Rivai dan veithzal. (2010). *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan*, Jakarta.
- Robert, james et.al. (1996). *Pengantar metode Kualitatif*, Surabaya.
- Sedarmayanti, (2010). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit :Mandar Maju. Bandung.
- Torang, syamsir. (2016). *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya DanPerubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Yuniarsih dan suwatno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung.
- Zulganef. (2013). *Metode Penelitian social Dan Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.