

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Tinjauan Teori

1.1.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan atau leadership adalah sekelompok ilmu terapan atau applied science yang berasal dari ilmu-ilmu sosial karena prinsip dan rumusnya dapat digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia (Sihaloho, 2021). Kepemimpinan merupakan suatu topik bahasan yang klasik, namun tetap sangat menarik untuk diteliti karena sangat menentukan berlangsungnya suatu organisasi. Kepemimpinan itu esensinya adalah pertanggungjawaban (Daryoto Mulyadi Candra, 2024). Kepemimpinan, dengan demikian, berarti suatu upaya yang berdampak pada pekerja dengan mengarahkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien di segala proses manajemen untuk meraih tujuan yang diinginkan dan menghasilkan kualitas kerja yang baik (Pranogyo & Hendro, 2023). Gaya kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang-orang didalam organisasi maupun diluar organisasi dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan (Anna, 2023). kepemimpinan adalah proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Hisyam et al., 2022).

Kepemimpinan merupakan ilmu terapan dari ilmu sosial yang memiliki peran penting dalam menentukan

keberlangsungan suatu organisasi. Esensi dari kepemimpinan adalah pertanggungjawaban, yang diwujudkan melalui upaya memengaruhi dan menggerakkan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan mencerminkan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu di dalam maupun di luar organisasi untuk bekerja sama, membentuk budaya kerja yang baik, dan meningkatkan kualitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.1.2 Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut (Sukatin et al., 2022) beberapa teori kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Teori Genetic, yaitu Kepemimpinan diartikan sebagai traits within the individual leader: Seseorang yang dapat menjadi pemimpin karna memang dilahirkan sebagai pemimpin dan bukan karna dibuat atau di didik untuk itu.
- b. Teori Sosial, teori yang memandang Kepemimpinan sebagai fungsi kelompok. Menurut teori ini, sukses tidaknya suatu kepamimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau sifat-sifat yang ada pada seseorang, tetapi justru yang lebih penting adalah dipengaruhi oleh sifat-sifat dan ciri-ciri kelompok yang dipimpinnya.
- c. Teori Situasional, suatu teori yang berpandangan bahwa kepamimpinan sangat bergantung pada situasinya.
- d. Teori Ekologis, suatu teori yang mengatakan bahwa kepamimpinan merupakan penggabungan antara bakat alami yang sudah ada sejak dilahirkan dengan pendidikan dan pelatihan yang intensif.
- e. Teori Sosio-behavioristik, yaitu teori yang mengatakan bahwa kepemimpina dilahirkan oleh:

1. bakat, turunan, dan kecerdasan
2. pengalaman dalam kepemimpinan

2.1.1.3 *Fungsi Gaya Kepemimpinan*

Menurut (Widyani, 2021) fungsi pemimpin dalam suatu organisasi tidak dapat dibantah merupakan sesuatu fungsi yang sangat penting bagi keberadaan dan kemajuan organisasi yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi kepemimpinan memiliki dua aspek yaitu :

- a. Fungsi administrasi, yakni mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitasnya.
- b. Fungsi sebagai Top Manajemen, yakni mengadakan planning, organizing, staffing, directing, commanding, controlling, dsb.

2.1.1.4 *Indikator Gaya Kepemimpinan*

Gaya Kepemimpinan menurut (Kurt Lewin, 1992) membagi gaya kepemimpinan menjadi tiga (Otoriter, Demokratis, Laissez-Faire), dan gaya ini bisa diukur atau dijelaskan lewat 4 indikator utama berikut:

1. Pengambilan Keputusan – Siapa yang mengambil keputusan, apakah pemimpin secara tunggal atau melibatkan anggota.
2. Komunikasi – Bagaimana arus komunikasi berlangsung, satu arah atau dua arah.
3. Keterlibatan Anggota – Seberapa jauh anggota dilibatkan dalam proses kerja atau diskusi.
4. Kebebasan Berpendapat – Seberapa besar kebebasan yang diberikan kepada anggota untuk menyampaikan pendapat atau inisiatif.

1.1.2 Pengawasan

2.1.2.1 *Pengertian Pengawasan*

Pengawasan adalah usaha atau tindakan yang dilakukan untuk mengetahui orang pegawai dalam melakukan pekerjaan mengembangkan kinerja pegawai mulai dari peningkatan pengetahuan, keterampilan, kompetensi serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan dengan hasil yang lebih baik (Soedibyo, 2003). Pengawasan adalah proses pengukuran kinerja dan pengambilan tindakan untuk menjamin hasil yang diinginkan (Amiruddin, 2021). Pengawasan adalah untuk dapat mengontrol para pegawai agar mampu bekerja sesuai dengan ketentuan serta standar kerja yang telah ditetapkan (Hendra, 2021). Pengawasan adalah peranan yang sangat penting untuk menjamin terwujudnya efektifitas dan efisiensi kerja serta pencapaian hasil kerja dalam satu organisasi dengan dimaksud untuk mencegah kebocoran dan pemborosan dalam menggunakan waktu, dana, dan sarana sehingga seluruh kegiatan organisasi dapat terlaksana secara efektif dan efisien (Sandewa, 2023). Pengawasan merupakan salah satu unsur penting dalam suatu fungsi manajemen dibidang kerja tertentu. Tidak dapat dihindarkan bahwasannya suatu kinerja atau hasil kinerja dari seorang karyawan erat kaitannya dengan adanya pengawasan terhadap karyawan tersebut (Wiratama et al., 2021). Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen, yang merupakan proses kegiatan pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi yang akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana (Ernawati, 2020).

Kesimpulan yang di dapat dari berbagai penelitian diatas bahwa, pengawasan adalah bagian penting dalam manajemen yang bertujuan untuk mengawasi, mengukur, dan mengontrol kinerja pegawai agar sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Pengawasan membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, serta tanggung jawab pegawai, sehingga mendorong efektivitas, efisiensi, dan pencapaian hasil kerja yang lebih baik. Selain itu, pengawasan juga berperan dalam mencegah pemborosan sumber daya dan memastikan semua kegiatan berjalan sesuai rencana.

2.1.2.2 *Macam Macam Pengawasan*

Objek pengawasan dilakukan terhadap - produk, uang, waktu dan orang, sedangkan dari segi subyeknya pengawasan dibagi menjadi empat macam yaitu :

1. Pengawasan dari Dalam

Pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau unit pengawasan dibentuk oleh organisasi itu sendiri. Unit pengawasan ini bertindak atas nama pimpinan organisasi dan bertugas mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan oleh pimpinan organisasi itu, data dan informasi tersebut kemudian digunakan oleh pimpinan untuk mengevaluasi baik untuk kemajuan maupun kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan. Kemudian hasil pengawasan ini dapat di pergunakannya untuk menilai kebijaksanaan atau keputusan pimpinan organisasi itu, dalam hal ini kadang-kadang kebijaksanaan atau keputusan pimpinan yang telah dikeluarkan itu perlu ditinjau kembali. Sebaliknya pimpinan dapat pula mengadakan tindakan-tindakan

perbaikan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan sebehunnya.

2. Pengawasan dari Luar

Pengawasan yang dilakukan oleh orang-orang atau unit pengawasan dari luar organisasi. Pengawasan ini dilakukan atas nama pimpinan organisasi karena permintaannya atau pengawasan itu dilakukan atas nama atasan dari pimpinan organisasi itu. Adapun pengawasan dari luar dilakukan oleh instansi, misalnya Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang berwenang melakukan pengawasan keseluruhan dari departemen yang ada di lingkungan Negara Republik Indonesia.

3. Pengawasan Formal

Pengawasan yang dilakukan oleh unit pengawasan yang berwenang dan dapat secara intern maupun ekstren. Pelaksanaan pengawasan ini prosedurnya telah ditentukan, misalnya periode waktu pertanggung jawaban, periode waktu membuat laporan dan periode waktu pemeriksaan. Orang yang melakukan pengawasan ini melaporkan secara periodik mengenai perkembangan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakannya kepada pimpinan. Kemudian laporan itu harus disertai juga dengan saran-saran perbaikan dan penyempurnaannya, maksud dari laporan unit pengawasan ini agar pimpinan selalu dapat mengikuti perkembangan yang terjadi dalam segala hal dalam organisasi itu.

4. Pengawasan Informal

Pengawasan ini dilaksanakan tidak melalui saluran formal atau prosedur yang telah ditentukan. Pengawasan informal ini biasanya dilakukan masyarakat baik secara

langsung maupun tidak langsung. Pengawasan langsung ialah pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat dengan melalui media masa, surat-surat kabar dan majalah-majalah. Sedangkan pengawasan tidak langsung ialah pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat melalui perwakilan- perwakilan lembaga politik, misalnya melalui Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) tingkat I dan DPRD tingkat II, dalam melaksanakan tugasnya pejabat dan pimpinan suatu organisasi menghendaki keterbukaan dalam memperoleh informasi, usul-usul, Saran-saran perbaikan dan penyempurnaan dalam melaksanakan tugas. Saran- saran tersebut diharapkan didapat dari bawahannya, hal ini juga menyiapkan pengawasan informal dan cara ini baik untuk dilakukan guna memperbaiki dan penyempurnaan jalannya organisasi serta untuk menghindari kecanggungan hubungan antara atasan dan bawahannya (Putra, 2020).

2.1.2.3 *Jenis Jenis Pengawasan*

Pengawasan dapat dibagi dalam beberapa jenis :

- a. Berdasarkan subjek dan lingkungan pengawasan yang meliputi:
 1. Pengawasan ekstern, pengawasan ini dilakukan oleh unit/aparat pengawasan yang berada di luar organisasi yang di awasi.
 2. Pengawasan Intern, pengawasan ini dilakukan oleh unit organisasi yang diawasi.
- b. Berdasarkan tempat pengawasan :
 1. Pengawasan dari jauh (Sur Piece), pengawasan ini sifatnya tidak langsung, pengawasan ini dilakukan melalui dokumen/laporan yang diterima.

2. Pengawasan dari dekat (Sun Piece), pengawasan ini dapat langsung dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan/instansi atau pribadi yang diberi wewenang untuk melakukan pengawasan.

c. Berdasarkan waktu, Pengawasan ini terdiri:

1. Pengawasan preventif, pengawasan ini dilakukan untuk mencegah 2hal-hal yang tidak diinginkan sebelum pekerjaan ini dilakukan.
2. Pengawasan refrensif, pengawasan ini dilakukan setelah pekerjaan selesai dilakukan untuk membandingkan hasil pekerjaan yang diperoleh dengan perencanaan yang dibuat (Baihaqi, 2017)

2.1.2.4 *Indikator Pengawasan*

Pengawasan Menurut (George R Terry, 2005), pengawasan adalah proses untuk menentukan apa yang telah dicapai, menilainya, dan jika perlu, mengoreksi pelaksanaan agar sesuai dengan rencana. Ia menyebutkan 4 indikator atau tahapan pengawasan sebagai berikut:

1. Menetapkan standar (Standards)
Menentukan ukuran atau target yang akan dijadikan tolok ukur hasil yang diinginkan.
2. Mengukur pelaksanaan kerja (Measurement of performance)
Melihat dan mencatat hasil nyata dari aktivitas yang sedang berlangsung.
3. Membandingkan hasil dengan standar (Comparison)
Menganalisis perbedaan antara hasil aktual dengan standar yang telah ditetapkan.
4. Mengambil tindakan korektif (Corrective Action)

Bila ditemukan penyimpangan, maka perlu dilakukan tindakan perbaikan agar kembali ke jalur.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Helmi, Fadila, 2020) Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2021). Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat berkerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (Pt & Samudra, 2024). Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang (Adriana Th. Duka et al., 2023). Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Diana & Rahmat, 2022).

Kesimpulan yang didapat dari berbagai penelitian diatas bahwa, Disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan, norma sosial, dan tata tertib organisasi. Disiplin digunakan sebagai alat untuk membentuk perilaku karyawan agar lebih teratur, meningkatkan kesadaran terhadap aturan, serta mendorong kinerja yang baik. Disiplin juga merupakan proses panjang yang membentuk kepribadian

pegawai agar bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di lingkungan kerja.

2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Ernawati & Rochmah, 2022).

2.1.3.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

1. Kepemimpinan

Pemimpin sebagai seseorang yang menduduki suatu posisi di kelompok, mempengaruhi orang-orang dalam kelompok itu sesuai dengan ekspektasi peran dari posisi tersebut dan mengkoordinasi serta mengarahkan kelompok untuk mempertahankan diri serta mencapai tujuan kelompok, organisasi dan masyarakat.

2. Kultur Perusahaan

Budaya organisasi adalah “seperangkat asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan dan dianut

bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal

3. Sistem Reward dan Punishment Reward

Mencerminkan tujuan perusahaan dan berkaitan dengan ukuran yang bersifat multi dimensi yang akan mendorong kinerja orang dan organisasi secara keseluruhan.

4. Kondisi Kerja Yang Baik

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat di bagi 2 yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang di sediakan serta letak gedung dan prasarananya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari keputusan kerja, loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja di kalangan pegawai (Asiva Noor Rachmayani, 2021).

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

(Stephen P.Robbins, 2006) dalam bukunya "Organizational Behavior" menjelaskan bahwa disiplin kerja mencakup sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Disiplin kerja dinilai melalui indikator berikut:

1. Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur: Karyawan mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kesadaran terhadap tanggung jawab: Setiap individu sadar akan tanggung jawab yang diemban dan siap untuk menyelesaikannya.
3. Kinerja yang baik: Karyawan menunjukkan kualitas kerja yang tinggi dan mencapai target yang ditetapkan.
4. Ketepatan waktu: Disiplin waktu juga sangat diperhatikan, baik dalam hal kehadiran maupun penyelesaian tugas.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Husna & Prasetya, 2024) Kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika sebuah target kerja dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu sehingga bertujuan akan sesuai dengan moral maupun etika dari perusahaan tersebut. Kinerja merupakan sebuah proses dari awal hingga mencapai hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Putri et al., 2023). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai presentasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya perusahaan (Hatidah Hatidah & Agung Indriansyah, 2022). Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (Ginting et al., 2020).

Kesimpulan yang didapat dari berbagai penelitian diatas bahwa, kinerja karyawan adalah kemampuan, perilaku, dan hasil nyata yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar, moral, dan etika perusahaan. Kinerja mencakup proses kerja dari awal hingga menghasilkan output yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas, serta menjadi cerminan peran dan tanggung jawab karyawan dalam organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor faktor kinerja karyawan dalam buku Nuzulia(2020:98) Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja suatu karyawan tersebut. Diantaranya :

a. Faktor kemampuan.

Psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita

(pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

b. Faktor motivasi.

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

c. Lingkungan kerja.

Dari lingkungan kerja menunjuk pada hal yang berada di sekeliling dan mencakup karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan perusahaan/organisasi tersebut, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan.

2.1.4.3 *Syarat-syarat Penilaian Kinerja Kartawan Berkualitas*

Syarat-syarat Berkualitasnya Penilaian Kinerja:

1. Input (potensi)

Agar penilaian kinerja tidak biasa dan dapat mencapai sasaran sesuai yang dikehendaki oleh perusahaan, maka perlu ditetapkan, disepakati, dan diketahui faktor yang akan dinilai sebelumnya sehingga setiap karyawan yang ada dalam perusahaan telah mengetahui dengan pasti faktorapa yang akan dinilai.

2. Proses (Pelaksanaan)

Dalam fase pelaksanaan, proses konsultasi dengan sebanyak mungkin individu dan kelompok harus dilakukan, untuk menjamin seluruh aspek dari sistem penilaian kinerja dapat dihubungkan secara menyeluruh dari pokok-pokok yang berhubungan dengan praktik sehingga dapat berjalan dengan baik.

3. Output (hasil)

Perlu ada kejelasan hasil penilaian, seperti manfaat, dampak, resiko, serta tindak lanjut dari rekomendasi penilaian. Selain itu perlu diketahui apakah hasil penilaian ini berhasil meningkatkan kualitas kerja, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya akan merefleksi pada peningkatan kinerja perusahaan (Dr. R. Agoes Kamaroellah, 2024).

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan Menurut (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, Drs., 2013) , kinerja karyawan (employee performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara meliputi beberapa aspek utama, yaitu:

1. Kuantitas kerja
 - Jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu.
 - Produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas.
2. Kehadiran
 - Tingkat kehadiran atau absensi karyawan.
 - Kedisiplinan dalam jam kerja.
3. Kemampuan kerja sama (cooperation)
 - Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, atau dalam tim.
 - Sikap dan komunikasi interpersonal.

2.2 Penelitian Terdahulu

(Rahmah, 2022) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Ud Sonic Motor Kecamatan Kampar” berpacu pada penelitian terhadap pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Sonic Motor secara parsial. Hasil dari penelitian ini secara simultan atau bersamaan gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar.

(Mutiar Putri Chen, 2023) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ledco Energi Dinamika” adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode statistik seperti regresi linier berganda, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif kausal yang menggunakan pendekatan statistik untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel.

(Najriyana & Rahman, 2021) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan CV.Options House Tanjung Kabupaten Tabalong” penelitian ini mengacu pada penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan non probability sampling simple random sampling. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil kuesioner merupakan instrumen utama untuk menggunakan data, sedangkan observasi digunakan untuk mendukung dan melengkapi hasil dari kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh

pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Options House Tanjung Kabupaten Tabalong.

(Vallennia et al., 2020) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Tri Samudra Ambon. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan setelah itu ditabulasi dan dianalisis menggunakan program software SPSS. Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian melalui analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Tri Samudra Ambon.

(Cresna, 2021) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado”. Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 71 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Non-Probability. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS). Data yang telah memenuhi syarat untuk di analisis, di olah dengan menggunakan bantuan program Smart PLS3. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap variabel terkait kinerja karyawan.

Berdasarkan penelusuran kajian kepustakaan yang penulis lakukan, ada beberapa penelitian yang hampir sama dengan penelitian yang penulis ambil, yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 1

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	(Rahmah, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	• Dependen Y: Kinerja Karyawan • Independen X¹: Gaya Kepemimpinan X²: Pengawasan X³: Disiplin Kerja	• Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar. • Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar. • Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar. • Secara simultan atau bersamaan gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Sonic Motor Kecamatan Kampar dengan diketahui Fhitung sebesar 97 (27,763) > Ftabel (2,95) dengan signifikan 0,000 < 0,05, dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,748 sama besar dengan 74,8% yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh

				terhadap kinerja karyawan sebesar 74,8%.
2.	(Mutiara Putri Chen, 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ledco Energi Dinamika	• Dependen Y: Kinerja Karyawan • Independen X¹: Gaya Kepemimpinan X²: Pengawasan X³: Disiplin Kerja	• Adanya pengaruh yang positif antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dibuktikan dengan melihat variabel Gaya Kepemimpinan yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,207 dan nilai signifikansi 0,002. Dengan demikian, t hitung > t tabel (3,207 > 1,658). • Adanya pengaruh yang positif antara Pengawasan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dibuktikan dengan melihat, variabel Pengawasan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,896 dan nilai signifikansi 0,005. Dengan demikian, t hitung > t tabel (2,896 > 1,658). • Adanya pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dibuktikan dengan melihat variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,882 dan nilai signifikansi 0,000. • Semua variabel bebas yang terdiri dari Gaya kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2), dan

				Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y).
3.	(Najriyana & Rahman, 2021)	PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.OPTIONS HOUSE TANJUNG KABUPATEN TABALONG	• Dependen Y: Kinerja Karyawan • Independen X¹:Pengawasan	• Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Options House TanjungKabupaten Tabalong. • Besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan sebesar 67% dan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh faktor lain.
4.	(Vallennia et al., 2020)	PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek)	• Dependen Y: Kinerja Karyawan • Independen X¹: Disiplin Kerja	• Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.SINAR SOSRO Rancaekek. • Hasil perhitungan menunjukkan persentase yang cukup kecil dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hanya 24,9%, sehingga faktor-faktor lain diyakini berpengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dann perlu untuk dikaji kembali. • Kinerja Karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek secara umum menunjukan sudah baik.Hal tersebut ditunjukkan dari total keseluruhan jawaban responden.

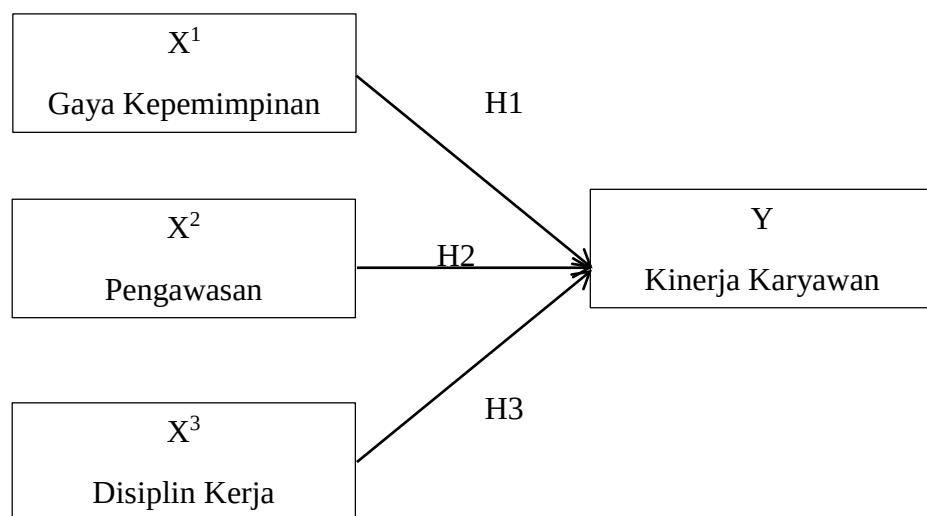
5.	(Cresna, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado	• Dependen Y: Kinerja Karyawan • Independen X¹: Gaya Kepemimpinan	• Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi (Sig) = 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak.
----	----------------	--	---	---

2. 1

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual penelitian ini secara sistematis adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Keterangan:

X₁ = Variabel Independen

X₂ = Variabel Independen

X₃ = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

Berdasarkan kerangka Konseptual, penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel Independen yang digunakan ialah gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin, sedangkan Variabel Dependen yang digunakan ialah kinerja karyawan.

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan memberikan pengarahan juga memberikan motivasi upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting (Gemini, 2021)

Uraian di atas, didukung oleh hasil penelitian sebelumnya Penelitian yang telah dilakukan oleh (Kusdarianto, 2022) dan (Hakim, 2023) menyatakan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

H₁ = Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan yang baik akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap pegawai, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Suatu organisasi maupun perusahaan akan sering terjadi kesalahan dalam bekerja dan penyimpangan-

penyimpangan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan di dalam perusahaan, sebab kesalahan kerja dan penyimpangan kegiatan kerja tersebut dapat merugikan perusahaan maka dari itu pengawasan sangatlah diperlukan (Nasution & Khair, 2022).

Uraian di atas, didukung oleh hasil penelitian sebelumnya Penelitian yang telah dilakukan oleh (Kurniasari Rani & Rosdiana, 2023) dan (Nugraha & Heliyani, 2022) menyatakan pengawasan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

H₂ = Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Peraturan perusahaan dibuat tentu bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik dari ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya. Jadi disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Chusminah & Haryati, 2020).

Uraian di atas, didukung oleh hasil penelitian sebelumnya Penelitian yang telah dilakukan oleh (Susanti & Aesah, 2022) dan (Farid, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

H₃ = Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

