

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN,
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. LAJU PERDANA INDAH**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

DEDEN M. RIDO

NPM. 16.01.11.0506

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

2020

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : DEDEN M. RIDO
Nomor Pokok : 1601110506
Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan,
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Laju Perdana Indah

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 19/10/20


Pembimbing I : Prof. Dr. H. Sulbahri Madijir, SE, MM
NIDN. 0016035101

Tanggal 14/10/20


Pembimbing II : Yunidar Erlina, S.E., M.Si.
NIDN : 0230066302

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi Tridinanti :



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK. CA. CRSR
NIDN : 0205026401

058/PS/DFE/20

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

”Kebahagiaanmu tidak ditentukan oleh orang lain, tapi oleh dirimu sendiri. Apa yang kamu lakukan hari ini, tentukan bahagia masa depanmu.”

“Manusia biasanya lebih menghargai sesuatu yang sukar diperoleh tetapi sering melupakan nikmat yang telah tersedia.”

(Penulis)

Kupersembahkan untuk:

- ❖ Ayah dan Ibuku Tercinta
- ❖ Kakak-kakakku Tersayang
- ❖ Teman-temanku
- ❖ Almamaterku

PERNYATAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : DEDEN M. RIDO

Nomor Pokok : 16.01.11.05.06

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang menjiplak karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Oktober 2020



DEDEN M. RIDO

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **”Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laju Perdana Indah.”**

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Skripsi ini tidak akan bisa selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan baik segi penyajian maupun segi pembahasannya. Hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan dan ilmu yang penulis miliki. Untuk itu penulis sangat mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA.CRSR selaku Dekan Universitas Tridinanti Palembang.
3. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam penulisan skripsi ini.

4. Ibu Yunidar Erlina, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan saran dalam penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
6. Ayah Hanas Sarbini dan Ibu Eliyati tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan materil kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Saudara-saudaraku Humairah Elansari, Pirpa Bagus Mantra dan Usman yakin Triosinada keponakanku Shaqueena
8. Seseorang yang selalu memberikan semangat, motivasi dan doa kepada penulis.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, *Amin ya robbal alamin*.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, Oktober 2020



Penulis

ABSTRAK

DEDEN M. RIDO, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laju Perdana Indah. (Dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM Dan Ibu Yunidar Erlina, S.E., M.Si.)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Laju Perdana Indah sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 70 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Sejalan dengan pendapat tersebut diatas, maka dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan jumlah sampel dibawah 100 yaitu sebesar 70 orang maka penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 70 orang sebagai sampel penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laju Perdana Indah yang ditunjukkan nilai sig f sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Korelasi (R) variabel Koordinasi, Iklim Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,743. Nilai koefisien determinasinya *R Square* sebesar 0,552 atau 55,2%. Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laju Perdana Indah yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Terdapat pengaruh yang signifikan Pengawasan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laju Perdana Indah yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,022 < \alpha (0,05)$. Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laju Perdana Indah yang ditunjukkan nilai sig t sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,552, nilai tersebut dapat ditafsirkan bahwa besarnya persentase pengaruh antara variabel peningkatan Gaya Kepemimpinan (X1) Pengawasan (X2) Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain variabel peningkatan Gaya Kepemimpinan (X1) Pengawasan (X2) Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 55,2%, sedangkan 44,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Dari hasil analisis dan pembahasan diatas dapat dikemukakan saran untuk PT. Laju Perdana Indah. disarankan untuk lebih meningkatkan lagi kinerja yang sudah berjalan baik sekarang ini, terutama indikator yang masih rendah yaitu Karyawan tahu betul apa-apa yang menjadi tugas mereka serta Karyawan berusaha dengan sekuat tenaga agar saya dapat mencapai target-target yang ditetapkan. Bagi PT. Laju Perdana Indah agar dapat lebih meningkatkan Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja dan Kinerja yang sudah terlaksana saat ini, hal ini perlu diperbaiki dan dilakukan dalam meningkatkan Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja secara optimal

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

DEDEN M. RIDO, *The Influence of Leadership Style, Supervision, Work Discipline on Employee Performance at PT. Prime Indah's rate. (Under the guidance of Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM and Mrs. Yunidar Erlina, S.E., M.Si.)*

This study aims to analyze, find out and prove whether there is an influence of leadership style, supervision and work discipline either simultaneously or partially on the performance of employees of PT. Prime Indah's rate. The population in this study were employees of PT. Prime Indah rate while the sample is part of the population that will be the object of research. In this study the population was 70 people. Sampling in this study using Saturated Sample technique, namely sampling is done as a whole from the total population. In line with the above opinion, in this study, by considering the number of samples below 100, namely 70 people, the authors took the whole population of 70 people as the research sample.

The results of this study indicate that, there is a significant effect of leadership style, supervision, work discipline on employee performance at PT. Prime Indah rate indicated by the sig f value of $0.000 < \alpha (0.05)$. Correlation (R) of the Coordination variable, Work Climate and Work Discipline on Performance is 0.743. The coefficient of determination R Square is 0.552 or 55.2%. There is a significant effect of leadership style partially on employee performance at PT. Prime Indah rate which is indicated by the sig t value of $0.000 < \alpha (0.05)$. There is a significant effect of partial supervision on Employee Performance at PT. Prime Indah rate which is indicated by the sig t value of $0.022 < \alpha (0.05)$. There is a partially significant influence of Work Discipline on Employee Performance at PT. Prime Indah rate which is indicated by the sig t value of $0.000 < \alpha (0.05)$. The coefficient of determination (R²) is 0.552, this value can be interpreted as the percentage of influence between the variable of increasing Leadership Style (X1) Supervision (X2) Work Discipline (X3) has a significant effect simultaneously on the Employee Performance variable (Y). In other words, the variable of increasing Leadership Style (X1) Supervision (X2) Work Discipline (X3) has a significant influence on the Employee Performance variable (Y) is 55.2%, while 44.8% is influenced by other factors that are not included in this study

From the results of the analysis and discussion above, it can be suggested that PT. Prime Indah's rate. It is advisable to further improve the performance that has been running well now, especially the indicators that are still low, namely employees know very well what their duties are and employees try their best so that I can achieve the targets set. For PT. Laju Perdana Indah in order to further improve the Leadership Style, Supervision and Work Discipline and Performance that has been carried out at this time, this needs to be improved and carried out in an effort to improve Leadership Style, Supervision and Work Discipline optimally.

Keywords: Leadership Style, Supervision, Work Discipline, Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAKL	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Kajian Teoritis	11
2.1.1 Kinerja	11
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	21
2.1.3 Pengawasan.....	37
2.1.4 Disiplin Kerja.....	51
2.2.Hasil Penelitian Lain Yang Relevan.....	58
2.3.Kerangka Berpikir	59
2.4.Hipotesis Penelitian	59

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.Tempat dan Waktu Penelitian	61
3.2.Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	62
3.3.Rancangan Penelitian.....	63
3.4.Defenisi Konseptual dan Definisi Operasional	63
3.5.Instrumen Penelitian	66
3.6.Teknik Analisis Data	67
3.7.Uji Hipotesis Statistik	74

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.Hasil Penelitian.....	77
4.1.1 KinerjaSejarah Singkat Perusahaan PT. Laju Perdana Indah	77
4.1.2 Visi dan Misi PT.Laju Perdana Indah	78
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Laju Perdana Indah	79
4.1.4 Uraian Tugas PT. Laju Perdana Indah	81
4.1.5 Aktivitas Perusahaan.....	88
4.2.Pembahasan	88
4.2.1 Instrumen Penelitian.....	88
4.2.2 Analisis Deskriptif	95
4.2.3 Analisis Butir Instrumen.....	100
4.2.4 Analisis Statistik Inferensial	101
4.2.5 Analisis Korelasi dan Determinasi.....	109
4.2.6 Uji Hipotesis Statistik.....	110

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	117
5.2 Saran	118

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 2.1	Konsiderasi dan Struktur Inisial	32
Tabel 2.2	Penelitian Yang Relevan	58
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian	61
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja	64
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan.....	64
Tabel 3.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Pengawasan.....	65
Tabel 3.5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja.....	65
Tabel 3.6	Skala Penafsiran Nilai Indikator	73
Tabel 3.7	Penafsiran Koefisien Korelasi	74
Tabel 4.1	Hasil SPSS Korelasi Variabel Kinerja (Y).....	90
Tabel 4.2	Hasil SPSS Korelasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	91
Tabel 4.3	Hasil SPSS Korelasi Variabel Pengawasan (X2)	91
Tabel 4.4	Hasil SPSS Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X3)	92
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kinerja.....	93
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan	94
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas Untuk Variabel Pengawasan	94
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Untuk Variabel Disiplin Kerja	95
Tabel 4.9	Data Deskriptif Variabel Penelitian	96
Tabel 4.10	Data Hasil Uji Normalitas	102
Tabel 4.11	Data Hasil Uji Homogenitas.....	103
Tabel 4.12	Hasil Uji Linear Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja (Y)	104

Tabel 4.13	Hasil Uji Linear Variabel Pengawasan (X2) dengan Kinerja (Y).....	104
Tabel 4.14	Hasil Uji Linear Variabel Disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja (Y).....	105
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolinearitas Variabel-Variabel Bebas	105
Tabel 4.16	Hasil Uji Heteroskedastisitas	107
Tabel 4.17	Hasil Regresi Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	108
Tabel 4.18	Hasil Uji F Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja	109
Tabel 4.19	Hasil Uji Korelasi Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y).....	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Organisasi, Pemimpin dan Disiplin Kerja Kebutuhan Dasar	36
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	59
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Laju Perdana Indah.....	80
Gambar 4.2 Grafik Histogram Variabel Kinerja (Y).....	97
Gambar 4.3 Grafik Histogram Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	98
Gambar 4.4 Grafik Histogram Variabel Pengawasan (X2)	99
Gambar 4.5 Grafik Histogram Variabel Disiplin Kerja (X3).....	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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 atau organisasi 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. Menurut Rivai (2015:75) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

Tidak hanya Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang atasan atau pimpinan yang berpengaruh pada Kinerja Karyawan, pengawasan sangat diperlukan sebagai proses-proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti pengawasan merupakan tindakan yang dilakukan atasan dalam mengamati, menilai dan mengevaluasi pencapaian hasil kerja yang dilakukan. Tanpa adanya pengawasan yang dilakukan sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan dilakukan untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian dalam Ria Nurmalia (2014:88) menyatakan pengawasan adalah seluruh upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengawasan merupakan suatu hal yang sangat penting dilakukan oleh suatu organisasi, baik instansi pemerintah maupun organisasi swasta. Seperti yang dikemukakan oleh Daft (2015:11), pengawasan adalah suatu proses pemantauan aktifitas karyawan menjaga organisasi agar tetap berjalan ke arah pencapaian sasaran, dan membuat koreksi bila diperlukan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Pengawasan merupakan bagian terakhir dari fungsi manajemen karena dapat mengetahui apakah ada penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan yang berlangsung pada suatu organisasi. Penyimpangan yang merugikan akan di tekan sekecil mungkin jika pengawasan yang telah dilakukan pihak manajemen telah terlaksana dengan baik.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja Karyawan di perusahaan adalah disiplin kerja. Dalam disiplin kerja diperlukan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan sebagai pedoman bagi Karyawan untuk mengatur dan membatasi setiap 3 kegiatan dan perilaku karyawan dengan memberikan sanksi kepada para pelanggarnya. Menurut Sutrisno (2014:87), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, dan menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013 : 67). Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif. Pengukuran kinerja adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektifitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan (Maryoto, 2014 : 28).

Dengan berbagai regulasi yang terus berubah seiring dengan perubahan dinamika dalam masyarakat yang selalu menuntut pelayanan prima, maka setiap Karyawan PT. Laju Perdana Indah dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan, pengawasan, dan Disiplin Kerja yang baik teraktualisasi melalui optimalisasi kinerja sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawab masing-masing.

PT.Laju Perdana Indah merupakan anak perusahaan dari PT Indofood sukses makmur, Tbk yang bergerak dibidang perkebunan tebu dan pabrik gula, Perusahaan ini memiliki beberapa divisi yang memiliki tugas masing-masing, antara lain: *factory division*, *plantation division*, *community development division*, *administration division*, *finance & accounting division*. Tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di PT Laju Perdana Indah cukup banyak. Ketatnya persaingan antar perusahaan membuat setiap perusahaan harus meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi. Peningkatan kualitas dan kuantitas produksi dapat dicapai perusahaan dengan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dengan memperhatikan beberapa faktor seperti kedisiplinan dan kinerja karyawannya. Perusahaan perlu memperhatikan kinerja dari karyawannya agar hasil yang dicapai perusahaan (produktivitas) dapat semakin baik. Menurut Wibowo (2014:65) kinerja merupakan suatu implementasi dari rencana yang telah dibuat dan disusun sebelumnya. Perusahaan perlu melakukan pengawasan, penilaian, serta evaluasi terhadap kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat diukur oleh perusahaan melalui hasil kerja dan proses yang telah dilakukan oleh karyawan.

Gaya Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan PT. Laju Perdana Indah untuk mengkoordinir bawahannya dengan menggunakan tipe atau jenis gaya kepemimpinan delegatif di mana seorang pemimpin memberikan otoritas kepada tim yang dipimpinnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Meski

gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kepercayaan dan kerjasama antara anggota tim dan pemimpinnya, namun diperlukan pengawasan agar tidak terjadi kebablasan kebebasan. Dengan adanya tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan pada pemimpin perusahaan organisasi tersebut akan membuat Karyawan merasa dituntut untuk lebih baik lagi akan tanggung jawab yang diberikan sesuai bidangnya masing-masing.

Pengawasan yang ada di PT. Laju Perdana Indah dengan cara absen sidik jari dan memasang CCTV disetiap ruangan agar dapat mengawasi kinerja Karyawan secara langsung. Pengamatan yang dilakukan pada Karyawan PT. Laju Perdana Indah terhadap kondisi kerja Karyawan ada beberapa indikasi yang mencerminkan semangat kerja Karyawan dari sebagian bidang masih rendah. Dari pemantauan beberapa Karyawan terlambat masuk kerja, alfa dan izin. Hal ini mengidentifikasikan kurang disiplinnya beberapa Karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja Karyawan lainnya. Pengawasan lebih diutamakan untuk dapat mengukur kedisiplinan atas kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah. Dengan adanya pengawasan Karyawan akan merasa dituntut untuk lebih baik lagi akan tanggung jawab yang diberikan sesuai bidang masing-masing. Dari absensi Karyawan di PT. Laju Perdana Indah yang diambil awal tahun 2019, tingkat kehadiran Karyawan pada PT. Laju Perdana Indah dapat dikategorikan masih rendah. Tingkat presensi Karyawan yang rendah berdampak pada pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Tingkat presensi yang rendah menunjukkan keadaan dimana semangat kerja Karyawan masih rendah sehingga dapat mempengaruhi kinerja Karyawan.

Meningkatkan kedisiplinan kerja yang tinggi kepada Karyawan bukan merupakan hal yang mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan disiplin kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adalah bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh instansi terhadap pelaksanaan kedisiplinan para Karyawannya. Kedisiplinan diterapkan PT. Laju Perdana Indah, ada beberapa penilaian yaitu dari segi absen, seragam serta atribut yang

dipasang atau dipakai .Absen dalam suatu instansi sangatlah penting untuk untuk mengetahui kedisiplinan Karyawan dan menilai Karyawan supaya tidak dapat merugikan instansi.Tidak hanya absensi yang menjadi prioritas kedisiplinan Karyawan, dalam berseragam dan atribut yang digunakan juga harus mengikuti aturan pemerintah.Hal ini juga merupakan disiplin salah satu Karyawan, penggunaan seragam ini dinilai sebagai ketrampilan serta kedisiplinan Karyawan. Dengan adanya peraturan dan kedisiplinan tersebut maka lingkungan pun akan menjadi teratur dan nyaman bagi Karyawanlainnya .Tentunya hal ini jauh dari harapan instansi yang menginginkan kinerja Karyawan yang baik.Masih ada aspek kinerja Karyawan yang masih rendah tentunya menjadi bahan untuk melakukan evaluasi. Maka upaya peningkatan kinerja Karyawanakan membuat tercapainya tujuan organisasi dengan baik. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan Karyawan.Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan demikian peningkatangaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin sangat diperlukan.

Dengan berbagai dinamika yang terjadi, secara kontekstual harapan sebagaimana dijelaskan diatas belum sepenuhnya terwujud sehingga optimalisasi Kinerja PT. Laju Perdana Indah masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang belum mendukung terciptanya iklim kerja yang baik, Pengawasan yang dilakukan pimpinan belum optimal, disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja Karyawan masih kurang, kurangnya ketaatan para Karyawan terhadap peraturan organisasi, rasa tanggung jawab terhadap organisasi masih rendah, kehadiran dan ketepatan waktu jam bekerja sering terlambat atau bahkan tidak masuk, sikap mendukung kelompok masih kurang karena masih ada Karyawan yang tidak peduli terhadap

pekerjaan, perencanaan dan koordinasi masih kurang ini terlihat dengan baik tidak adanya jadwal khusus dalam bekerja, kurangnya komitmen Karyawan terhadap penyelesaian suatu pekerjaan sehingga hasil dari pekerjaan tersebut kurang baik, dan keahlian yang dimiliki Karyawan belum mampu menjawab tantangan dunia informasi

Dari penjelasan diatas, maka untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laju Perdana Indah”**.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah?
3. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan apakah ada pengaruh :

1. Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah.
2. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah.
3. Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah.
4. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah.
2. Sebagai sumbangan bagi PT. Laju Perdana Indah untuk lebih memperhatikan Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja Karyawan benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.
3. Secara teoritis :
 - a. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.
 - b. Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
 - c. Sebagai salah satu input atau masukan bagi PT. Laju Perdana Indah

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma 2014. *Dasar-Dasar Prilaku Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Faisal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cintya Press, Jakarta.
- Faustino Cardos Gomes, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Griffin. 2015, *Human Resources Management*, Salemba Empat, Jakarta
- Gibson, 2015. *Prilaku Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta
- Goverd Adler Clinton Rompas¹ Bernhard Tewal², 2018. Lucky Dotulong³, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara*. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 78 – 87
- Hodgetts, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hasibuan, 2013. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produk*, Jakarta. Bumi Aksara.
- Fakultas Ekonomi UTP. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
- Juanda. 2013. *Metodologi Penelitian*. Gunung Agung, Jakarta.
- Kartono, 2014. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produk*, Jakarta. Bumi Aksara
- Lidia Saputri, Ade Parlaungan Nasution dan Ramon Zamora, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Sagulung*. jurnal Equilibria Volume 4 No. 2 Tahun 2017
- Mangkunegara, 2013. *Riset Sumber Daya Manusia dalam organisasi, Edisi Revisi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Miftah, Thoha, 2014. *Prilaku Organisasi, Konsep dan Aplikasinya*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Maryoto, Susilo. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Moh As'ad, 2013. *Dasar-Dasar Prilaku Organisasi*, UII Press, Yogyakarta
- Mujino Imam, 2012. *Kepemimpinan dan keorganisasian*, Yogyakarta.
- Nawawi, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veitzal, 2015, *Kiat memimpin Dalam abad-21*, Jakarta, PT. Raja Gafindo Persada

- Soelaiman, Sukmalana. 2015. *Langkah dan Kebijakan Evaluasi Kinerja*, Universitas Tridinanti Palembang.
- Soejono, 2013. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2013, *Metode Penelitian*. CV. Alfabeta. Bandung
- Soekidjo Notoatmodjo (2013), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Siagian, 2014. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta.
- Sugiono, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2014. *SPSS Statistik Multivariat*. Elik Media Komputindo, Jakarta
- Stephen P. Robbins, 2013. *Prilaku Organisasi*, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Simamora, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Thomson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Salemba Empat*, Jakarta.
- T. Hani Handoko, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Liberty
- Putri Rahma Hayati Kadarisman Hidayat Arief Setyawan, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Perpajakan (JEJAK)| Vol. 11 No. 1 2016
- Wibowo , 2014. *Budaya Organisasi Dalam Perusahaan* . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Winardi. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Remika Cipta, Jakarta
- Young, 2012. *Metodologi Penelitian*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.