

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BANK RAKYAT INDONESIA CABANG AMUNTAI

Novita Adistyana¹, Farida Yulianti², Lamsah³

¹Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB.NPM.17310528

²Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB.NIK.069809131

³Prodi Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB.NIK.068805034

Email:novitaads00@icloud.com

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Amuntai belum diketahui, sehingga diperlukan penelitian mendalam buat mengetahuinya. Tujuan 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Amuntai. metode penelitian ini menggunakan deskripsi kuantitatif dengan teknik regresi linier berganda. Hasil Penelitian: 1) Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Bank BRI cabang Amuntai($0,028 < 0,05$), 2) Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Bank BRI cabang Amuntai($0,000 < 0,05$), 3) Disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Bank BRI cabang Amuntai($0,496 > 0,05$) dan 4) Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Bank BRI cabang Amuntai($0,000 < 0,05$)

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin, Kinerja

ABSTRACT

The effect of Leadership Style, Supervision and Work Discipline on Employee Performance of PT Bank Rakyat Indonesia Amuntai Branch is not yet known, so in-depth research is needed to find out. Objectives 1) Does leadership style have a positive and significant effect on employee performance, 2) Does supervision have a positive and significant effect on employee performance, 3) Does work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia Branch Amuntai. This research method uses quantitative description with multiple linear regression technique. The results of the study: 1) Leadership style has a significant effect on the performance of Bank BRI employees in Amuntai branch($0.028 < 0.05$), 2) Supervision partially has a significant effect on the performance of Bank BRI employees in Amuntai branch($0.000 < 0.05$), 3) Discipline partially has no significant effect on the performance of Bank BRI employees at Amuntai branch($0.496 > 0.05$) and 4) Leadership, Supervision and Discipline styles simultaneously have a significant effect on the performance of Bank BRI employees at Amuntai branch($0.000 < 0.05$)

Keywords: Leadership Style, Supervision, Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Faktor yang begitu penting pada sebuah perusahaan baik itu dalam berskala besar dan kecil itu yaitu dari Sumber daya manusia yang tersedia. Sumber daya manusia dengan dimiliki oleh perusahaan akan menentukan pada pengembangan usaha dan berperan sangat penting. Pada pemerintahan yang telah berkembang menuju realisasi jika diikutsertakan oleh andil aparaturnya Negara yang berkompeten (Suardi, 2017). Perusahaan dan sumber daya manusia juga yakni dua kelompok yang saling mendukung dan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Oleh sebab itu, diperlukan suatu kerjasama yang bersifat saling menguntungkan. Di dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia yakni bagian dari sumber daya yang memberikan kontribusi sangat dominan atau bahkan bisa dikatakan memegang peranan yang sangat penting diantara sumber daya yang lainnya (Ulfa, et al, 2013).

Pegawai yakni asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja pegawai yakni hasil atas prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berlandaskan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Oleh karena itu upaya-upaya buat meningkatkan kinerja pegawai yakni tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan buat mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja SDM yang ada di dalamnya (Setiyawan & Waridin dalam Widodo, 2011).

Kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja. Dimana saat pegawai memiliki rasa aman dan nyaman dalam bekerja maka pegawai merasa menemukan perlindungan yang baik dari perusahaan, pegawai tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang tanpa adanya perasaan tertekan dengan kondisi disekitarnya dan tidak ada halangan buat mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini yakni kondisi yang saling menguntungkan bagi perusahaan maupun pegawainya.

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan yaitu berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut (Suwatno dan Donni, 2011). Gaya kepemimpinan cenderung diekspresikan dalam 2 gaya yaitu: gaya memperkenalkan kepada tugas dan gaya memperkenalkan kepada pegawai. Keberadaan individu pemimpin dalam organisasi sangat diperlukan buat membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Bagaimanapun individu pemimpin harus bisa menjalankan fungsinya sebagai individu pemimpin dalam mengarahkan anggota organisasi buat kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Mengungkapkan Fahmi dalam Erlis Milta dkk (2015, p.653) pengawasan bisa di definisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Mengungkapkan Moekizat dalam Satriadi (2015, p.289) pengawasan yaitu hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Faktor selanjutnya yang bisa mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yaitu suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis (Fitriawati, 2015). Sutrisno (2016) mengatakan maka disiplin kerja pada pegawai sangat diperlukan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Era global dan kompetisi pada saat ini harus dihadapi oleh semua perusahaan yang ada di dunia ini, tidak terkecuali PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Amuntai yang harus senantiasa meningkatkan kinerja pegawai, karena kinerja pegawai yakni bagian dari faktor yang diperlukan buat mencapai tujuan perusahaan supaya kinerja pegawai bisa meningkat dari waktu ke waktu.

Terbisa beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, diantaranya penelitian Azahraty (2018) mengungkapkan maka kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Astrid (2019) menunjukkan maka gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja mempengaruhi

kinerja pegawai, sedangkan dalam penelitian Rompas et al(2018) mengungkapkan maka variabel pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif. Mengungkapkan(Sugiyono, 2017) Penelitian kuantitatif yakni metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan buat meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan buat menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Di mana variabel bebas(variabel independen) dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat(variabel dependen) yaitu Kinerja Pegawai.

Data yang diperlukan berupa jawaban ressponden(penilaian) atas pertanyaan dalam kuesioner yang disebarakan yaitu pertanyaan-pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai

Metode Analisis Data Pengujian Validitas dan Reliabilitas Pengujian Hipotesis Analisis regresi linier berganda

HASIL PENELITIAN

1) Analisis Statistik Deskriptif

(1). Analisis Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan(X1)

Tabel 1 Hasil rekapitulasi Variabel Gaya Kepemimpinan(X1)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				Rata-rata
		3	4	5	Bobot	
		RR	S	SS		
1.	Kepemimpinan Kepala Cabang lebih mengutamakan Keahlian dan pengetahuan	22	45	9	291	4,34
2.	Gaya Kepemimpinan Kepala Cabang sesuai dengan keperluan lembaga Bank yang memerlukan orang yang mempunyai kompetensi.	23	44	9	290	4,33
3.	Sifat-sifat kepribadian Kepala Cabang sangat membantu mengkoordinir bawahan buat bekerja dengan baik	25	43	8	287	4,28
4.	Sifat-sifat kepribadian bawahan yang disiplin memudahkan kepala cabang dalam meningkatkan kinerja	22	40	14	296	4,42

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS 24.0, 2021

Berlandaskan Tabel 1 bisa diketahui maka pertanyaan variabel Gaya kepemimpinan(X1) yang memiliki bobot nilai paling tinggi yaitu pertanyaan nomor 4(X1,4) yaitu “Sifat-sifat kepribadian bawahan yang disiplin memudahkan kepala cabang dalam meningkatkan kinerja” dengan jumlah skor bobot yaitu 296 dan nilai rata-rata 4, 42 yang masuk dalam kategori sangat baik, sedangkan pertanyaan dengan skor bobot paling rendah yaitu pertanyaan nomor 3(X1.3) dengan bobot 287 dan nilai rata-rata 4,28 yang masuk dalam kategori sangat baik

(2) Analisis Statistik Deskriptif Variabel Pengawasan(X2)

Tabel 2 Hasil rekapitulasi Variabel Pengawasan(X2)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		2	3	4	5	Bobot	
		TS	RR	S	SS		
1.	Atasan sering melakukan Inspeksi Langsung terhadap kinerja bawahan pada saat jam kerja.	1	29	37	9	280	4,18
2.	Atasan melakukan observasi terhadap bawahan sebelum kegiatan kerja dilakukan		35	41	10	289	4,31
3.	Atasan menerima laporan yang disampaikan bawahan secara langsung pada saat atasan mengadakan inspeksi langsung		20	43	13	297	4,43
4.	Atasan sering melakukan pengawasan yang dilakukan dari jarak jauh melalui telepon atas kinerja bawahan yang kurang jelas		35	33	8	277	4,13

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS 24.0, 2021

Berlandaskan Tabel 2 bisa diketahui maka pertanyaan variabel Pengawasan(X2) yang memiliki bobot nilai paling tinggi yaitu pertanyaan nomor 4(X2.3) yaitu “Atasan menerima laporan yang disampaikan bawahan secara langsung pada saat atasan mengadakan inspeksi langsung” dengan jumlah skor bobot yaitu 297 dan nilai rata-rata 4, 43 yang masuk dalam kategori sangat baik, sedangkan pertanyaan dengan skor bobot paling rendah yaitu pertanyaan nomor 4(X2.4) dengan bobot 277 dan nilai rata-rata 4,13 yang masuk dalam kategori baik

(3) Analisis Statistik Deskriptif Variabel Disiplin(X3)

Tabel 3 Hasil rekapitulasi Variabel Disiplin(X3)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		2	3	4	5	Bobot	
		TS	RR	S	SS		
1.	Disiplin waktu pegawai di Bank BRI Cabang Amuntai sudah berjalan dengan baik		5	48	23	322	4,81
2.	Pegawai yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi yang berat		5	47	24	323	4,82
3.	Sebagian besar pegawai Bank BRI Cabang Amuntai bisa melakukan tanggungjawabnya dengan baik		10	44	22	316	4,72

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS 24.0, 2021

Berlandaskan Tabel 3 bisa diketahui maka pertanyaan variabel Disiplin(X3) yang memiliki bobot nilai paling tinggi yaitu pertanyaan nomor 2(X3.2) yaitu “Pegawai yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi yang berat” dengan jumlah skor bobot yaitu 323 dan nilai rata-rata 4,82 yang masuk dalam kategori sangat baik, sedangkan pertanyaan dengan skor bobot paling rendah yaitu pertanyaan “Sebagian besar pegawai Bank BRI Cabang Amuntai bisa melakukan tanggungjawabnya dengan baik”, yang yakni pertanyaan nomor 3(X3.3) dengan bobot 316 dan nilai rata-rata 4,72 yang masuk dalam kategori sangat baik

(4) Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja(Y)

Tabel 4 Hasil rekapitulasi Variabel Kinerja(Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		2	3	4	5	Bobot	
		TS	RR	S	SS		
1.	Jumlah pekerjaan yang ditetapkan sudah bisa direalisasikan sesuai target	2	35	25	14	275	4,10
2.	Pegawai yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi yang berat	1	29	38	8	279	4,16
3.	Sebagian besar pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu		25	41	10	289	4,31
4	Hubungan komunikasi dan kerja sama di antara teman kerja maupun kepada atasan dan bawahan sudah berjalan dengan baik		20	44	12	296	4,42

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS 24.0, 2021

Berlandaskan Tabel 4 bisa diketahui maka pertanyaan variabel Kinerja(Y) yang memiliki bobot nilai paling tinggi yaitu pertanyaan nomor 4(Y.4) yaitu “Hubungan komunikasi dan kerja sama di antara teman kerja maupun kepada atasan dan bawahan sudah berjalan dengan baik” dengan jumlah skor bobot yaitu 296 dan nilai rata-rata 4,42 yang masuk dalam kategori sangat baik, sedangkan pertanyaan dengan skor bobot paling rendah yaitu pertanyaan “Jumlah pekerjaan yang ditetapkan sudah bisa direalisasikan sesuai target” yang yakni pertanyaan nomor 1(Y.1) dengan bobot 316 dan nilai rata-rata 4,10 yang masuk dalam kategori baik

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Hasil Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas

NO	Variabel	Item	Hasil	Validitas
1	X1	Kepemimpinan Kepala Cabang lebih mengutamakan Keahlian dan pengetahuan	0,742	Valid
		Gaya Kepemimpinan Kepala Cabang sesuai dengan keperluan lembaga Bank yang memerlukan orang yang mempunyai kompetensi.	0,739	Valid
		Sifat-sifat kepribadian Kepala Cabang sangat membantu mengkoordinir bawahan buat bekerja dengan baik	0,627	Valid
		Sifat-sifat kepribadian bawahan yang disiplin memudahkan kepala cabang dalam meningkatkan kinerja	0,718	Valid
2	X2	Atasan sering melakukan Inspeksi Langsung terhadap kinerja bawahan pada saat jam kerja.	0,732	Valid
		Atasan melakukan observasi terhadap bawahan sebelum kegiatan kerja dilakukan	0,823	Valid
		Atasan menerima laporan yang disampaikan bawahan secara langsung pada saat atasan mengadakan inspeksi langsung	0,838	Valid
		Atasan sering melakukan pengawasan yang dilakukan dari jarak jauh melalui telepon atas kinerja bawahan yang kurang jelas	0,812	Valid
3	X3	Disiplin waktu pegawai di Bank BRI Cabang Amuntai sudah berjalan dengan baik	0,660	Valid
		Pegawai yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi yang berat	0,671	Valid

NO	Variabel	Item	Hasil	Validitas
		Sebagian besar pegawai Bank BRI Cabang Amuntai bisa melakukan tanggungjawabnya dengan baik	0,625	Valid
4	Y	Jumlah pekerjaan yang ditetapkan sudah bisa direalisasikan sesuai target	0,638	Valid
		Pegawai yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi yang berat	0,611	Valid
		Sebagian besar pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu	0,610	Valid
		Hubungan komunikasi dan kerja sama di antara teman kerja maupun kepada atasan dan bawahan sudah berjalan dengan baik	0,671	Valid

Sumber: Data Diolah, 2021

Pada tabel .5 di atas diketahui maka seluruh item memenuhi kriteria validitas. Hal ini bisa dilihat maka semua item-item yang ada dalam penelitian memiliki $r \geq 0,30$, sehingga bisa disimpulkan maka semua item pertanyaan dalam penelitian ini valid.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach(a)	Reliabilitas
1	Gaya Kepemimpinan(X1)	0,768	Reliabel
2	Pengawasan(X2)	0,871	Reliabel
4	Disiplin(X3)	0,799	Reliabel

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS 24.0, 2019

Berlandaskan Tabel 6 bisa disimpulkan maka instrument dalam penelitian ini bisa dikatakan reliabel. Berlandaskan data diatas dikarenakan instrument memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 yaitu Gaya Kepemimpinan sebesar 0,768, Pengawasan sebesar 0,871 dan Disiplin 0,799. Hasil uji reliabilitas data tertinggi dengan nilai *Cronbach Alpha* yaitu 0,839 dan nilai terendah yaitu 0,768.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Multikolinieritas

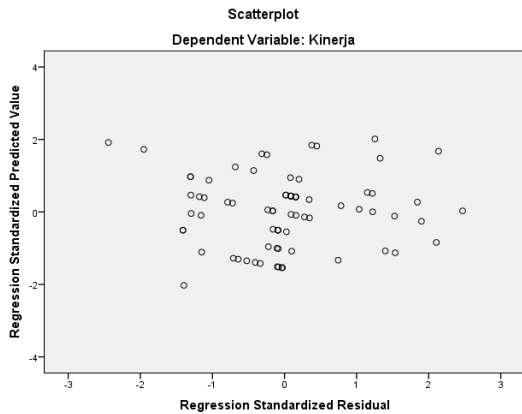
Tabel 7 Hasil uji multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	,534	1,873
pengawasan	,541	1,850
Disiplin	,964	1,038

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 24.0 2021

Pada tabel 7 di atas buat mengetahui hasil Uji Multikolinieritas bisa dilihat pada *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu X_1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 1,873, X_2 (Pengawasan) sebesar 1,850 dan X_3 (Disiplin) sebesar 1,038, Mengungkapkan Ghazali (2016) apabila nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,10 maka bisa disimpulkan maka tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

2) Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 hasil uji heteroskedasitas

Pada gambar 1 diatas menunjukkan maka titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, ini berarti tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian bisa disimpulkan maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Gambar diatas menunjukkan homoskedastisitas yang berarti varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap (Ghozali, 2016).

3) Hasil Uji Autokorelasi

Tabel.8 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,936 ^a	,876	,871	,75903	1,814

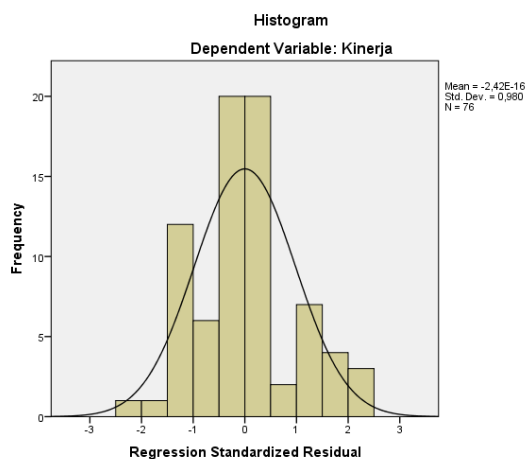
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengawasan, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan data, SPSS 24,0 2021

Hasil deteksi autokorelasi pada model regresi diperoleh hasil +1,814 dengan melihat patokan analisis angka perhitungan Durbin Watson diatas menunjukkan maka tidak ada autokorelasi positif seperti yang ditunjukkan pada tabel 8 diatas

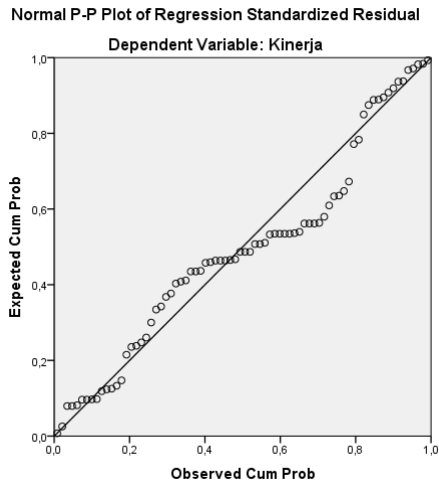
4) Hasil Uji Normalitas



Gambar 2 Histogram Uji Normalitas

Berlandaskan gambar 2 diatas menunjukkan maka perbandingan antara data observasi dengan distribusi berada pada alur distribusi normal atau mendekati distribusi normal. Namun dengan hanya melihat histogram Berlandaskan data diatas bisa menyimpulkan khususnya buat

jumlah sampel yang kecil. Metode yang paling handal yaitu dengan melihat normal probability plot seperti gambar di bawah berikut.



Gambar3 Normal Probability Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24.0 2021

Berlandaskan pada gambar 3 diatas terlihat normalitas data bisa dilakukan dengan melihat penyebaran data(titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dari grafik diatas terlihat maka titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, sehingga data disimpulkan maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji statistik akan dilakukan dengan uji One Sample Kolmogorov- Smirnov(K-S) dengan memakai taraf signifikan > 5% atau 0.05. Interpretasinya yaitu jika nilainya diatas 0.05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika dibawah 0.05 maka di interpretasikan sebagai tidak normal.

Tabel 5.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters a,b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,26155889
Most Extreme Differences	Absolute	,125
	Positive	,125
	Negative	-,082
Test Statistic		,125
Asymp. Sig.(2-tailed)		300c,d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Pengolahan data, SPSS 24,0 2021

Berlandaskan uji normalitas dengan *kolmogrov- Smirnov Tets* pada tabel 5.9 diatas diperoleh nilai Asymp. Sig sebesar 0.300 lebih besar dari 0,05 maka bisa disimpulkan data berdistribusi normal.

5) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berlandaskan hasil *output SPSS* maka bisa dibuat tabel dan analisis sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,742	1,177		,630	,531	
	Gaya Kepemimpinan	,142	,063	,127	2,241	,028	Signifikan
	Pengawasan	,862	,057	,846	14,993	,000	Signifikan
	Disiplin	,052	,076	,029	,683	,496	Tidak signifikan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,936 ^a	,876	,871	,75903	1,814

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

b. Dependent Variable: Kinerja

1. Nilai R sebesar 0,936 menunjukkan model regresi antara Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin terhadap Kinerja pegawai Bank BRI Cabang amuntai yaitu sangat kuat (interval 0,80 – 0,100)
2. Nilai *R Square* atau koefisien determinan sebesar 0,876, *R Square* ini berarti Gaya Kepemimpinan (X_1), Pengawasan (X_2) dan Disiplin (X_3) bisa mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 87,6% sedangkan 12,4% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.
3. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,871 di mana nilai selalu lebih kecil dari *R Square*. ini karena dalam *adjusted R Square* besarnya koefisien sangat ditentukan oleh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. variabel yang mempunyai pengaruh signifikan akan menaikkan nilai koefisiennya..
4. *Standar Error of Estimate (SEE)* yaitu 0,789 Makin kecil *Standar Error of Estimate (SEE)* membuat model regresi semakin tepat memprediksi variabel dependen.
5. Berlandaskan hasil analisis regresi diatas, dihasilkan persamaan secara matematis model fungsi regresi linear berganda dinyatakan sebagai berikut: Berlandaskan Tabel 5.10 dalam bentuk *unstandardized* persamaan regresi berganda yang diperoleh yaitu:

$$Y = 0,742 + 0,142 X_1 + 0,862 X_2 + 0,052 X_3 + e$$

Interpretasi persamaan tersebut yaitu sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,742 menunjukkan maka apabila variabel X_1 , X_2 , dan X_3 memiliki nilai 1 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja yaitu sebesar 0,742
- b. Koefisien X_1 sebesar 0,142 menunjukkan maka apabila nilai X_1 ditingkatkan dari 1 satuan, maka Kinerja (Y) naik sebesar 0,142.
- c. Koefisien X_2 sebesar 0,862 menunjukkan maka apabila nilai X_2 ditingkatkan dari 1 satuan, maka Kinerja (Y) naik sebesar 0,862
- d. Koefisien X_3 sebesar 0,052 menunjukkan maka apabila nilai X_3 ditingkatkan dari 1 satuan, maka Kinerja (Y) naik sebesar 0,052

5.4.1 Uji regresi secara Parsial(Uji t)

**Tabel 11 Hasil Uji t(Regresi Secara Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,742	1,177		,630	,531		
	Gaya Kepemimpinan	,142	,063	,127	2,241	,028	,534	1,873
	Pengawasan	,862	,057	,846	14,993	,000	,541	1,850
	Disiplin	,052	,076	,029	,683	,496	,964	1,038

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan data, SPSS 24,0 2021

1. Dengan pengambilan keputusan berlandaskan hasil output SPSS, maka bisa dilihat pada tabel 5.11 di atas menunjukkan X1(Gaya Kepemimpinan) sebesar0,028, karena sig X1(Gaya Kepemimpinan) di bawah0,05, maka Ho ditolak, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
2. Hasil output SPSS menunjukkan X2(Pengawasan) sebesar0,000 karena sig X2(Pengawasan) dibawah0,05, maka Ho ditolak, artinya Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
3. Hasil output SPSS menunjukkan X3(Disiplin) sebesar0,496 karena sig X3(Disiplin) dibawah0,05, maka Ho ditolak, artinya Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Variabel yang berpengaruh dominan bisa dilihat melalui nilai Standard Coefficients Beta terbesar pada tabel hasil output SPSS analisis regresi berganda. Dari tabel 5.11 diketahui maka variabel yang paling dominan pengaruhnya yaitu variabel Pengawasan(X2) yaitu memiliki nilai Standard Coefficients Beta sebesar0,846. Jadi Pengawasan(X2) memberi pengaruh yang dominan terhadap Kinerjapegawai Bank BRI Cabang Amuntai.

5.4.2 Uji Regresi Secara Simultan(Uji F)

**Tabel 12Hasil Uji Regresi Secara Simultan(Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293,189	3	97,730	169,631	,000 ^b
	Residual	41,482	72	,576		
	Total	334,671	75			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors:(Constant), Disiplin, Pengawasan, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan data, SPSS 24,0 2021

Pengambilan keputusan didasarkan pada hasil output SPSS, maka bisa dilihat pada tabel 5.12 di atas, di mana sig pada uji F yaitu =0,000^b berarti <0,05. Berlandaskan hasil ini, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan(X1), Pengawasan(X2) dan Disiplin(X3) secara simultan(bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja(Y).

2. Pembahasan Hasil penelitian

- 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan(X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y). Hal ini berarti jika variabel Gaya Kepemimpinan ditingkatkan maka Kinerja Pegawai pegawai Bank BRI Cabang Amuntai, juga akan mengalami peningkatan. Semakin tinggi Gaya Kepemimpinan yang dimiliki Kepala Cabang, cenderung akan meningkatkan Kinerja pegawai Bank BRI Cabang Amuntai.

Hasil Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Zulkifli(2013), Wardhana(2014), Wiguna(2015), Nimpuno(2016), Edwar(2016), dan(Azwar, 2016).

2) Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel Pengawasan(X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y).

Hal ini berarti jika variabel Pengawasan ditingkatkan maka Kinerja Pegawai Bank BRI Cabang Amuntai, juga akan mengalami peningkatan. Semakin tinggi Pengawasan yang lebih intensif diupayakan Kepala Cabang dan Jajarannya, cenderung akan meningkatkan Kinerja Pegawai Bank BRI Cabang Amuntai.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Salam(2013), Zulkifli(2013), Wardhana(2014),(Apriyanto, 2015).

3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel Disiplin Kerja(X3) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y). Hal ini berarti jika variabel Disiplin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai Bank BRI Cabang Amuntai tidak mengalami peningkatan, sehingga apabila Disiplin yang dimiliki responden ditingkatkan maka belum tentu akan meningkatkan kinerja pegawai Bank BRI Amuntai, hal ini dikarenakan pegawai yang bekerja di Bank selain orang-orang yang memiliki intelegensi yang tinggi karena mereka buat masuk bekerja di bank harus melewati seleksi yang ketat, maka orang yang memiliki intelegensi dan pendidikan yang tinggi mempunyai kecenderungan disiplin yang tinggi sehingga alat penunjang disiplin pegawai seperti absen sidik jari, sanksi bila melanggar disiplin dan motivasi yang diberikan atasan sudah cukup meningkatkan disiplin sampai level yang baik sehingga buat meningkatkan disiplin pegawai yang ada tidak akan berpengaruh banyak terhadap kinerja karena pegawai sudah memiliki disiplin yang baik.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Zulkifli(2013), Budiwibowo(2014), Wardhana(2014), Nimpuno(2016),(Azwar, 2016).

4) pengaruh yang simultan antara Gaya Kepemimpinan(X1), Pengawasan(X2) dan Disiplin(X3) terhadap Kinerja(Y)

Hasil penelitian menunjukkan maka terdapat pengaruh yang simultan antara Gaya Kepemimpinan(X1), Pengawasan(X2) dan Disiplin(X3) terhadap Kinerja(Y) pegawai bank BRI cabang Amuntai. Berlandaskan uji secara parsial(Uji t) terlihat maka Gaya Kepemimpinan(X1) dengan nilai Sig sebesar 0,028 di bawah 0,05, Pengawasan(X2) dengan nilai Sig 0,000 di bawah 0,05 yang menandakan maka berpengaruh signifikan serta Disiplin(X3) dengan nilai Sig. 0,496. Sedangkan berlandaskan uji secara simultan(Uji F) terlihat maka F Hitung pada kolom Sig = 0,000 menunjukkan angka signifikan kurang dari 0,05 dengan pengaruh sebesar 87,6% sedangkan 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. ini.

PENUTUP

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Bank BRI cabang Amuntai(0,028<0,05)

2. Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Bank BRI cabang Amuntai($0,000 < 0,05$)
3. Disiplin secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Bank BRI cabang Amuntai($0,496 > 0,05$)
4. Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Bank BRI cabang Amuntai($0,000 < 0,05$)

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Astrid El Lobo. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 8, Nomor 10, Oktober 2019*
- Azahraty. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin). *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 2 No. 1(2018) 1-11*
- Damodar N., Gujarati dan Dawn C. Porter. 2009. Basic Econometric 5th Edition. McGraw –Hill: New York
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Erlina, 2011. Metodologi Penelitian: Buat Akuntansi, Usu Press, Medan
- Fitriawati, Fenny. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indah Jaya Express Surabaya. *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Narotama. Surabaya*
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 Update Pls Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Salemba Empat
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi Cetakan Ke Tiga Belas). Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen Sdm. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Rompas., G.A.C, Tewal B., Dotulong., L. 2018. 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. 1978 – 1987*
- Ruslan, Rosady. 2013. Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2017. Menguasai Statistik Dengan Spss 24. Jakarta: Pt Alex Media Komputindo
- Suardi., R.H. 2017. Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Pkp2a Ii Lembaga Administrasi Negara (Lan) Kota Makassar). Skripsi. Universitas Hasanuddin Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: PT Alfabet
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suwatno & Donni Juni Priansa. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Cv. Alfabeta
- Ulfa Maria, Kusdi Raharjo, Ika Ruhana, 2013. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Auto 2000 Malang Sutoyo)
- Widodo. 2011. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”. *Jurnal Pendidikan Penabur – No. 16, Tahun Ke-10, Juni 2011*

