

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elevena Kreatif Abadi

Ivy Dewina Bethania<sup>1)\*</sup> Andy<sup>2)</sup>

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41, Karawaci Ilir-Tangerang, Banten, Indonesia

<sup>1)</sup>ivyhwang20@gmail.com

<sup>2)</sup>andy.andy@ubd.ac.id

Jejak Artikel:

*Abstract*

Dikirim 09 Juli 2024;  
Revisi 11 Juli 2024;  
Diterima 13 Juli 2024;  
Tersedia online 26 Agustus 2024

*Keywords:*

Gaya Kepemimpinan  
Pengawasan  
Disiplin Kerja  
Kinerja Karyawan

Penelitian ini dirancang untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan, gaji dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Elevena Kreatif Abadi. Pada kegiatan penelitian ini dilaksanakan dengan meminta karyawan yang bekerja di PT Elevena Kreatif Abadi untuk mengisi kuesioner yang sudah disiapkan sebelumnya kemudian metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif. Menggunakan analisis deksripsi data, frekuensi data, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, dan uji T dan analisis korelasi berganda untuk mengolah data hasil kuesioner yang telah selesai. Berikut hasil yang diperoleh dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, hasil analisis linear berganda menunjukkan  $Y = 9,479 + 0,150X1 + 0,149X2 + 0,507X3$ , yang artinya setiap ada peningkatan atau penurunan Gaya Kepemimpinan 1 poin maka Kinerja akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0.150, sedangkan setiap adanya peningkatan atau penurunan Pengawasan 1 poin maka Kinerja akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0.149, serta setiap peningkatan atau penurunan Disiplin Kerja sebanyak 1 poin maka Kinerja akan mengalami peningkatan atau penurunan maka Kinerja akan mengalami peningkatan atau penurunan sebanyak 0.507. Berdasarkan hasil uji F terdapat Fhitung untuk ketiga nilai variabel tersebut adalah 24,374 dimana ketiga nilai variabel tersebut lebih besar dari Ftabel yaitu 2,77 dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Dari hasil uji T didapat thitung untuk X1 sebesar 0.01, untuk X2 sebesar 0.00 dan untuk X3 sebesar 0.00. Dengan itu kesimpulannya ialah bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

### I. PENDAHULUAN

Setiap orang dalam perusahaan pasti mempunyai keinginan agar perusahaan dapat berkembang dengan pesat. Perusahaan berharap melalui perkembangan ini dapat terus relevan dan kompetitif (Hasibuan, 2019).

Saat ini globalisasi memberikan dampak yang sangat besar terhadap dunia perekonomian. Globalisasi menciptakan persaingan antar perusahaan untuk mendapatkan pasar guna mencapai tujuan masing-masing perusahaan. Perusahaan perlu membuat rencana yang matang di era globalisasi agar dapat menonjol dalam persaingan (Syafriani et al., 2022). Mulai dari visi dan misi perusahaan, tujuan, fungsi dan nilai-nilainya harus dipersiapkan sebaik mungkin untuk beradaptasi dengan kondisi dan situasi.

Unsur utama dalam sistem tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci utama perusahaan mengembangkan dan menentukan tujuan Perusahaan (Chaerudin et al., 2020). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang membahas permasalahan yang berkaitan erat dengan sumber daya manusia ((Lenggo Ginny, 2021), khususnya pembinaan talenta-talenta yang berkualitas. Tugas pokok manajemen sumber daya

\* Corresponding author

manusia adalah mengelola faktor manusia dengan baik agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai kualitas yang baik.

Sumber Daya Manusia merupakan unsur inti suatu organisasi atau usaha, apapun bentuk dan tujuannya, berdasarkan visi dan misi yang disusun untuk kepentingan pegawai dan internal serta dalam proses pencapaian visi dan misi pengelolaannya.

Tercapainya visi, misi dan tujuan perusahaan sangat bergantung pada kehandalan sumber daya manusia unit operasional internal perusahaan. Artinya kinerja karyawan sangat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini akan berdampak pada kinerja perusahaan itu sendiri di masa depan.

Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan manajemen kinerja untuk karyawan perusahaan yang berpartisipasi. Manajemen kinerja adalah proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi atau bisnis dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Manajemen kinerja juga tentang membangun hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif (Lenggo Ginny et al., 2022)

Manajemen kinerja juga mempunyai banyak manfaat bagi organisasi atau perusahaan, manajer dan individu itu sendiri. Bagi suatu organisasi atau perusahaan, manajemen kinerja dapat memberikan manfaat seperti menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan tim, mendukung nilai-nilai inti yang dianut oleh organisasi, dan juga mengupayakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan.

Bagi manajer, manajemen kinerja dapat memberikan manfaat dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus menyelaraskan kebutuhan karyawan dengan gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja. Dengan cara ini, perusahaan memperoleh karyawan yang mempunyai komitmen tinggi terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan pengamatan di PT Elevena Kreatif Abadi, tidak semua karyawan efisien. Hal ini mengakibatkan kurangnya keahlian dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab sesuai bidangnya. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap buruknya kinerja karyawan melampaui kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, yaitu gaji dan bonus yang dianggap kurang oleh karyawan. Misalnya saja reward, bonus, promosi, dan lain-lain yang diberikan oleh perusahaan kurang baik sehingga menyebabkan karyawan kurang memiliki motivasi dan semangat kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan PT Elevena Kreatif Abadi (Dalimuthe et al., n.d.)

Sebagai perusahaan yang peduli terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan, membayar karyawan merupakan hal yang tepat untuk dilakukan agar lebih memotivasi dan mendorong karyawan untuk bekerja secara profesional. Hal ini dilakukan agar operasional kantor dapat berjalan sesuai harapan, dan tentunya pemberian bonus membangun keterampilan karyawan dan memenuhi kebutuhan karyawan. Hal ini juga mencerminkan kepedulian perusahaan terhadap karyawannya. Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja (Niwadolo & Wardhani, 2023) karyawan ialah pengawasan kerja yang dilakukan oleh atasan atau manajer.

Melalui pemantauan kerja yang efektif, manajer dapat memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai standar yang ditetapkan, memenuhi sasaran kinerja, dan menghasilkan produk dan layanan berkualitas. Namun pada kenyataannya, pengawasan kinerja yang terlalu ketat atau otoriter dapat berdampak buruk terhadap kualitas kerja seorang pegawai (Wahyuni et al., 2022). Karyawan mungkin merasa dibatasi dalam melakukan pekerjaan mereka dan mungkin kurang motivasi dan kreativitas. Sebaliknya, jika pengawasan terlalu longgar, karyawan mungkin

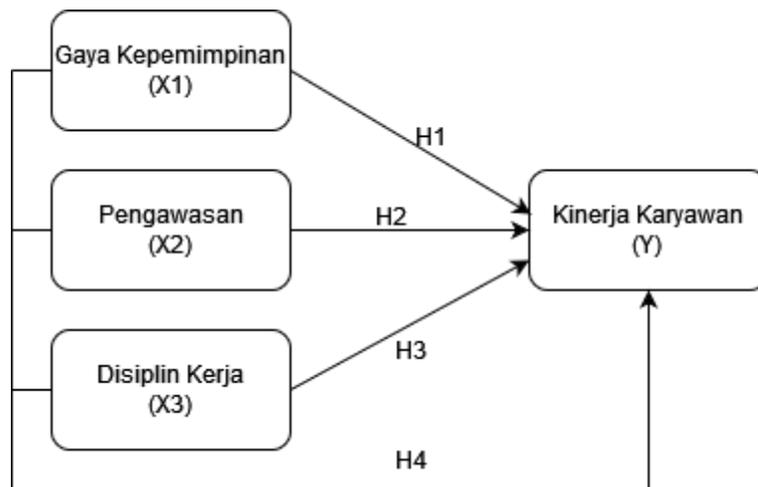
merasa kurang bertanggung jawab dan kurang mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya. (Niwadolo & Wardhani, 2023)

Untuk menilai seberapa disiplinnya karyawan terhadap perusahaan dapat dinilai dari beberapa indikator (Yulianto et al., 2023) Indikator yang pertama ialah ketepatan waktu. Jika perusahaan menetapkan suatu tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, maka karyawan harus menyelesaikannya dalam jangka waktu yang ditentukan. Indikator kedua adalah kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan Perusahaan (Olivia & Setiawan, 2019) Peraturan yang diterapkan oleh perusahaan membantu dalam menjaga kelancaran perusahaan guna menjalankan visi dan misinya.

Dan indikator terakhir ialah tanggung jawab saat melaksanakan tugas. Banyak karyawan sering mencari alasan untuk tidak melakukan pekerjaannya. Jika karyawan berada dalam situasi seperti ini, dapat menghambat perkembangan dan kemajuan Perusahaan (Sari et al., 2023) Oleh karena itu, pegawai harus bertanggung jawab atas setiap tugasnya.

### Kerangka Pikir

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Pada skema kerangka pemikiran diatas menggambarkan pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independent pada kerangka pemikiran diatas ialah Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) sedangkan variable dependennya ialah Kinerja (Y).

### Hipotesis

- H<sub>1</sub>: Terdapat dampak yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Elevena Kreatif Abadi
- H<sub>2</sub>: Terdapat dampak yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT. Elevena Kreatif Abadi
- H<sub>3</sub>: Terdapat dampak yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Elevena Kreatif Abadi
- H<sub>4</sub>: Terdapat dampak yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Elevena Kreatif Abadi

## II. METODE

### Populasi dan Sampel

populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti guna dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi di perusahaan ini berjumlah 58 karyawan. Teknik pengambilan sample yang akan digunakan dalam penelitian "dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sample yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel

dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu karyawan PT. Elevena Kreatif Abadi dengan jumlah sampel sebanyak 58 orang. Sampel ialah jumlah serta karakteristik yang dipunyai oleh populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini ialah sample jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dengan demikian sampel dalam penelitian ini ialah 58 responden.

### Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner yang disebarakan melalui Online Goggle Form. Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden yaitu karyawan PT. Elevena Kreatif Abadi melalui pengukuran dengan skala ordinal, yang bermaksud untuk mengukur pendapat, pandangan, maupun sikap dari seseorang terhadap suatu kejadian tertentu (Sugiyono, 2023). Kemudian dapat diketahui bagan dari rasio Ordinal digunakan untuk menghitung jawaban responden pada kuesioner.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini melibatkan uji validitas, uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*, dan uji normalitas untuk memeriksa distribusi data. Selain itu, dilakukan uji multikolinearitas untuk menilai korelasi antar variabel independen, uji heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi variabilitas kesalahan, analisis regresi linier berganda yang dilakukan mengukur pengaruh variabel independen, dan uji hipotesis dengan uji t dan uji f untuk menentukan signifikansi pengaruh antara variabel independent pada variabel dependen yang diteliti.

**Tabel 1. Operasional Variabel**

variabel	Sub variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya Kepemimpinan demokratis</li> <li>2. Gaya Kepemimpinan transformasional</li> <li>3. Gaya Kepemimpinan visioner</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan mengambil keputusan</li> <li>2. Kemampuan memotivasi</li> <li>3. Pemikiran kritis</li> <li>4. Mengukur kinerja prosedur</li> <li>5. Keberanian</li> <li>6. Terbuka terhadap ide baru</li> <li>7. Tanggung jawab</li> <li>8. Analisis yang sistematis</li> <li>9. Kepemimpinan demokratis</li> <li>10. Kepemimpinan Situasional</li> </ol>	Ordinal
(Irwanto, 2024)			
Pengawasan (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Akurat</li> <li>2. Terpusat pada titik</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengawasan secara tepat</li> <li>2. Pengawasan berdasarkan kelalaian</li> </ol>	Ordinal

	<p>pengawasan strategi</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Monitoring</li> <li>4. Objektif dan menyeluruh</li> </ol>	<p>karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Pengawasan bersifat perbaikan</li> <li>4. Pengawasan sesuai dengan peraturan</li> <li>5. Pengawasan secara keseluruhan yang jelas</li> <li>6. Pengawasan yang efisien</li> <li>7. Pengawasan bersifat memperbaiki operasional perusahaan</li> <li>8. Kenyamanan di Lingkungan Kerja</li> <li>9. Untuk menertibkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya</li> <li>10. Pemberian pengawasan yang aktif</li> </ol>	
(Dwi Puspita Sari & Sada, 2023)			
Disiplin Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor Disiplin Kerja</li> <li>2. Kerjasama tim</li> <li>3. Etika kerja</li> <li>4. Keseimbangan Kerja</li> <li>5. Pengelolaan Waktu</li> <li>6. Ketaatan pada standar kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memisahkan urusan pribadi dengan pekerjaan</li> <li>2. Sanksi bila pekerjaan belum terselesaikan tepat waktu</li> <li>3. Perintah yang diberikan atasan harus langsung dikerjakan</li> <li>4. Suasana kerja akan mempengaruhi karyawan</li> <li>5. Izin saat tidak dapat bekerja</li> <li>6. Sesuai standar perusahaan</li> <li>7. Kebersihan</li> <li>8. Pengerjaan yang efisien</li> <li>9. Tanggung jawab</li> <li>10. Peraturan dasar dalam berpakaian</li> </ol>	Ordinal
(Hasibuan, 2019)			
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektifitas</li> <li>2. Komunikasi</li> <li>3. Kejujuran</li> <li>4. Kerjasama</li> <li>5. Komitmen</li> <li>6. Kuantitas</li> <li>7. Kualitas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerapian dalam melaksanakan tugas</li> <li>2. Pengaturan waktu bekerja efektif</li> <li>3. Mampu berinteraksi</li> <li>4. Melaksanakan dengan jujur</li> <li>5. Mampu bekerjasama antar individu</li> <li>6. Waktu atau deadline kerja</li> <li>7. Ketaatan terhadap peraturan</li> <li>8. Sanggup melaksanakan tugas yang diberikan</li> <li>9. Terampil dalam melaksanakan tugas yang diberikan</li> <li>10. Hasil dari pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
Ibrahim et al., 2021)			

Penelitian ini melibatkan uji validitas data dengan rumus Slovin, uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha, dan uji normalitas untuk memeriksa distribusi data. Selain itu, dilakukan uji multikolinearitas untuk menilai korelasi antar variabel independen, uji heteroskedastisitas untuk mengidentifikasi variabilitas kesalahan, analisis regresi linier bergandayang dilakukan mengukur pengaruh variabel independen, dan uji hipotesis dengan uji t dan uji f untuk menentukan signifikansi pengaruh antara variabel independen pada variabel dependen yang diteliti.

### III. HASIL

#### Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	.874	Reliabel
2.	Pengawasan (X2)	.930	Reliabel
3.	Disiplin Kerja (X3)	.833	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	.888	Reliabel

Sumber: SPSS Versi 25

Dari tabel 2, dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai dari koefisien Cronbach's Alpha adalah 0,874, Pengawasan (X2) menunjukkan nilai sebesar 0,930, Disiplin Kerja (X3) menunjukkan nilai sebesar 0,833 dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai sebesar 0,888. Berdasarkan data diatas, seluruh variabel dapat dikatakan reliabel disebabkan nilai dari koefisien setiap variabel telah melebihi 0,60.

**Tabel 3 Uji Validitas**

Pertanyaan	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
<b>Gaya Kepemimpinan (X1)</b>			
Pemimpin menentukan tugas apa yang harus diprioritaskan terlebih dahulu	.389	0.2609	Valid
Pemimpin mendorong semangat karyawan	.772		
Pemimpin memiliki kemampuan untuk menganalisis data yang dikumpulkan	.698		
Pemimpin memiliki kemampuan untuk membuat prosedur bekerja dengan baik	.701		
Pemimpin yang bersedia mengambil risiko	.574		
Pemimpin menanggapi saran bawahannya	.687		
Pemimpin dapat diandalkan dan tegas	.683		
Pemimpin memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan berpikir logis	.589		
Pemimpin membuat keputusan tidak secara sepihak	.433		
Pemimpin mampu beradaptasi dengan baik	.415		
<b>Pengawasan (X2)</b>			
Pengawasan yang buruk dapat menyebabkan merugikan bagi organisasi dan karyawan	.785	0.2609	Valid
Atasan berani memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang tidak mengikuti SOP	.684		
Pengawasan dapat digunakan untuk menilai prestasi kerja saya dan memperbaikinya	.802		
Pegawasan adalah standar untuk menertibkan bagaimana karyawan melakukan tugasnya	.707		
Fasilitas pengawasan yang tersedia telah diatur dengan tepat	.879		
Pengawasan dilakukan untuk melihat penampilan dan sikap karyawan	.853		
Atasan memantau bagaimana saya berperilaku dengan semangat dan disiplin kerja.	.738		
Pemimpin tetap dapat mengawasi karyawan bahkan saat jam istirahat.	.344		

Pemimpin memberikan teguran jika saya tidak hadir tanpa alasan yang jelas	.734		
Pengawasan yang ketat membuat saya merasa canggung atau gugup saat bekerja.	.767		
<b>Disiplin Kerja (X3)</b>			
Setiap karyawan tidak boleh membawa masalah pribadi ke dalam pekerjaan	.436	0.2609	Valid
Atasan memberikan teguran atau sanksi apabila pekerjaan saya tidak dapat diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu	.457		
Perintah atasan harus dilaksanakan segera	.620		
Pekerjaan yang saya lakukan dipengaruhi oleh suasana kerja	.506		
Saya diharuskan meminta izin kepada atasan ketika tidak memungkinkan untuk datang ke kantor	.642		
Saya melakukan semua pekerjaan sesuai dengan standar kerja perusahaan	.593		
Saya membersihkan peralatan bersama di kantor selesai pakai	.337		
Memastikan pekerjaan saya selesai tepat waktu, saya selalu berusaha menggunakan waktu saya dengan sebaik mungkin.	.616		
Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan cara yang benar dan sesuai aturan.	.487		
Sesuai dengan peraturan perusahaan, saya menggunakan seragam	.529		
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Saya harus memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas	.596	0.2609	Valid
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan teliti	.662		
Komunikasi yang baik antar rekan kerja akan meningkatkan kinerja.	.421		
Saya melakukan pekerjaan dengan jujur sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan memenuhi standar.	.601		
Saya rasa penting adanya koordinasi dalam menyelesaikan Pekerjaan	.732		
Adanya teknologi dapat mempercepat pekerjaan saya	.648		
Saya bekerja sesuai dengan SOP	.716		
Saya merasa puas jika dapat melaksanakan tugas dengan sepenuh hati	.710		
Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas lebih dari yang ditargetkan.	.562		
Kualitas hasil kerja saya memuaskan karena memahami pekerjaan yang diberikan	.590		

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian dari validitas pada tabel 3, peneliti dapat menyimpulkan bahwa semua kusioner pada penelitian ini valid dan signifikan yang diterapkan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Hal ini memperlihatkan adanya nilai dari  $r$  hitung pada setiap pernyataan dari semua variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,2609.

## Uji Normalitas

**Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

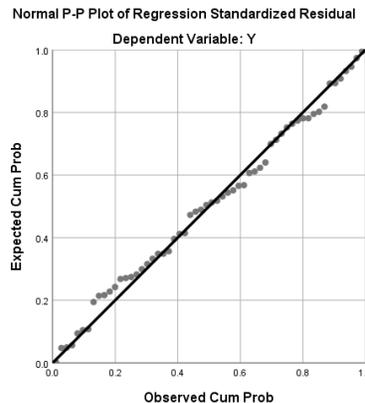
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		58	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.107300	
Most Extreme Differences	Absolute	.070	
	Positive	.054	
	Negative	-.070	
Test Statistic		.070	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.923 <sup>e</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.916
		Upper Bound	.930

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, tingkat signifikansi residual yang biasanya didistribusikan normal adalah jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari  $\alpha = 5\%$  (0.05). Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa signifikansi residual adalah 0,200 yang lebih dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa residual didistribusikan secara normal.

**Gambar 2. Grafik Uji Normalitas**



Sumber: SPSS Versi 25

Dari gambar diatas menunjukkan hasil uji normalitas menyebar mendekati atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik pada histogramnya, maka hal ini menunjukkan pola distribusi normal, maka dilihat dan disimpulkan bahwa telah didapatkan model regresi yang baik karena telah memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			X3	X1	X2
1	Correlations	X3	1.000	-.242	-.610
		X1	-.242	1.000	.105
		X2	-.610	.105	1.000
	Covariances	X3	.012	-.002	-.005
		X1	-.002	.006	.001
		X2	-.005	.001	.005

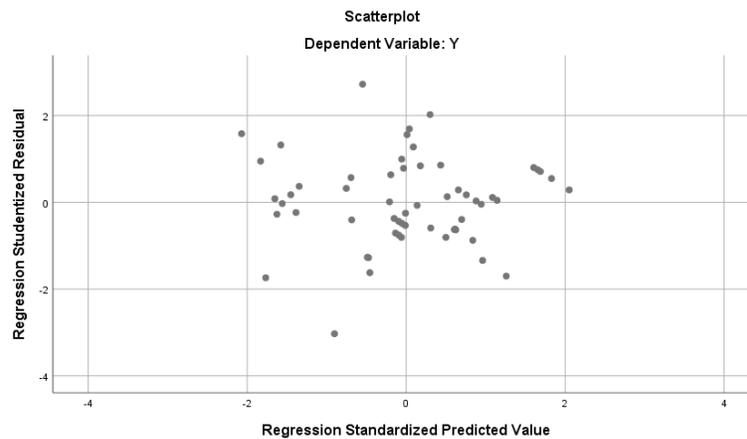
a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS Versi 25

Dilihat dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa besaran yang ada di korelasi antar variabel independen Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki korelasi rendah dengan tingkat korelasi sebesar -610 atau sekitar 61%. Oleh karena itu korelasi ini masih dibawah 95% masa dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas yang serius.

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3. Grafik Scatterplot**



Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas grafik Scatterplot diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Coefficients**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	9.479	4.144		2.287	.026
X1	.150	.075	.183	1.994	.051
X2	.149	.067	.248	2.210	.031
X3	.507	.111	.524	4.567	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 9.479 + 0,150X1 + 0,149X2 + 0,507X3 + e$$

Disimpulkan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi 0,150 untuk Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa ada perubahan kenaikan atau penyusutan pada 1 titik persentase dalam variabel ini akan menghasilkan perubahan 0,150.
2. Selain itu, koefisien regresi untuk Pengawasan (X2) yaitu 0,149, memiliki efek yang sama.
3. Dan terakhir untuk Disiplin Kerja (X3), koefisien regresinya yaitu 0,507, menunjukkan bahwa ada perubahan kenaikan atau penyusutan pada 1 titik persentase dalam variabel ini akan menghasilkan perubahan 0,507.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.575	.552	3.192

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Pengawasan, Gaya\_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Versi 25

Koefisien determinasi (R Square) adalah 0,575 (57,5%), yang artinya terdapat 57,5% pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara untuk sisanya sebesar 42,5% ialah faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## Uji F

**Tabel 8. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	745.233	3	248.411	24.374	.000 <sup>b</sup>
Residual	550.353	54	10.192		
Total	1295.586	57			

a. Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

b. Predictors: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja.

Sumber: SPSS Versi 25

Dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  24,374 >  $F_{tabel}$  2,77 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil uji F (simultan) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### IV. KESIMPULAN

Untuk hasil Uji T menunjukkan bahwa nilai thitung > tabel, atau  $2.478 > 2.00404$ . Dengan taraf signifikan 0.01 yang Dimana < 0.05. Sehingga Gaya Kepemimpinan (X1) terbukti berpengaruh baik dan positif terhadap hasil Kinerja Karyawan (Y), Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai thitung > tabel, atau  $5.262 > 2.00404$ . Dengan taraf signifikan 0,000 yang dimana < 0,05. Sehingga Pengawasan (X2) terbukti berpengaruh baik dan positif terhadap hasil Kinerja Karyawan (Y), Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil uji T menunjukkan bahwa nilai thitung > tabel atau  $7.667 > 2.00404$ . Dengan taraf signifikan 0,000 yang dimana < 0,05. Sehingga Disiplin Kerja (X3) terbukti berpengaruh baik dan positif terhadap hasil Kinerja Karyawan (Y), Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai Fhitung 24,374 dimana >  $F_{tabel}$  2,77, dan taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, hasil uji F menunjukkan bahwa semua variabel bebas (X1, X2, X3) mempengaruhi variabel terkait (Y) pada PT. Elevena Kreatif Abadi secara simultan.

#### REFERENSI

- Arianty, N. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV. AA. RIZKY.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Dalimuthe, E. S., Samakmur, M. M., & Nasution, H. (n.d.). *PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DINAS TATARUANG DAN PERMUKIMAN PADANGSIDIMPUAN*.
- Dwi Puspita Sari, R., & Sada, A. (2023). scholar (1). *PENGAWASAN JASA LAYANAN PARKIR DI KOTA PEKANBARU*.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Hilmawan, I. (2021). scholar (2). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SERANG*.
- Ibrahim, Tjuhartono, & Sodik. (2021). scholar (3). *PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO*.
- Irwanto, D. (2024). scholar. *GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA MADRASAH SE-KECAMATAN PURBOLINGGO KABUPATEN LAMPUNG TIMUR*.
- Lenggo Ginny, P. (2021). *A Business Model Analysis On Hj Nina's Rental Housing Using Business Model Canvas Approach* (Vol. 19, Issue 3). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Lenggo Ginny, P., Parameswari, R., & Silaswara, D. (2022). *Analyzing The Data Reading Interest Of Tangerang Citizens In Selecting Between Physical Books And E-Books* (Vol. 20, Issue 1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Niwadolo, C., & Wardhani, J. V. B. (2023). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Kosayu*.
- Olivia, T., & Setiawan, T. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas audit. *Journal of Business & Applied Management*, 12(2), 187–201.
- Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 25–46.
- Syafriani, Y., Ramadhani, S., Harahap, F. A., Zuraira, T., & Fadilla, A. S. (2022). Peran dan Tugas Guru dalam Manajemen Kurikulum. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 572–575.
- Wahyuni, S., Sukatin, S., Fadilah, I. N., & Astri, W. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 123–130.
- Yulianto, M. R., Saputro, W., Ubaidillah, H., & Nashrullah, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 40–48.