

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERWAKILAN  
WILAYAH BANK INDONESIA PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**Budhi krisnanto<sup>1</sup>, Feronica Funky Muchsidin<sup>2</sup>, Nuraeni saeni<sup>3</sup>, Izaac L.D Lawalata<sup>4</sup>,  
Indah Permata Sari<sup>5</sup>**

<sup>12345</sup>Institut Binsis dan Keuangan Nitro, Makassar  
email: krisnantobudhi@gmail.com

**ABSTRACT**

*Human resources are the main asset in the organization with the role of implementing policies and operational activities. Good work performance can provide optimal results for the organization, requiring good management to create a comfortable work environment. Two factors that influence employee performance in this study are leadership style and work supervision. Leadership style is identified as the first factor affecting performance, while supervision is identified as the second factor. Both contribute positively to improving employee performance, as found in previous studies. The purpose of the study was to analyze the effect of leadership style and work supervision on employee performance at Regional Representative Office of Bank Indonesia South Sulawesi. The analysis method in this study uses multiple linear regression regression using the help of SPSS version 23 software. The sample used amounted to 35 first line employees at the Regional Representative Office of Bank Indonesia of South Sulawesi Province. Representative Office of Bank Indonesia South Sulawesi Province. The results showed that there was an influence of leadership style and work supervision on leadership style and work supervision on employee performance at Regional Representative Office of Bank Indonesia of South Sulawesi Province. style leadership style has a positive and significant effect on employee performance as indicated by the regression coefficient of the leadership style variable variable regression coefficient of 0.222 which is positive and significant at 0,044. Work supervision has a positive and significant effect on employee performance as indicated by the variable regression coefficient work supervision variable regression coefficient of 0.577 which is positive and significant at 0.000. As well as leadership style and work supervision simultaneously have a positive and significant effect on employee performance as shown the probability value (sig) of 0.000 is smaller than 0.05.*

**Keywords:** *Leadership Style, Work Supervision, and Employee Performance Employees.*

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi dengan peran sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional. Prestasi kerja yang baik dapat memberikan hasil optimal bagi organisasi, memerlukan pengelolaan yang baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja. Gaya kepemimpinan diidentifikasi sebagai faktor pertama yang mempengaruhi kinerja, sedangkan pengawasan diidentifikasi sebagai faktor kedua. Keduanya berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, seperti yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 23. Sampel yang digunakan berjumlah 35 orang karyawan first line pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesi Provinsi Sulawesi Selatan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,222 yang bertanda positif

dan signifikan pada 0,044. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi variabel pengawasan kerja sebesar 0,577 yang bertanda positif dan signifikan pada 0,000. Serta gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebagaimana ditunjukkan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki prestasi kerja yang baik, maka dapat memberikan hasil kerja yang optimal bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mendapatkan prestasi kerja yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin sehingga sumber daya manusia, dalam sebuah organisasi atau perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Setiap organisasi tentu saja harus mempunyai tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, selain itu juga tentu saja setiap organisasi atau perusahaan menginginkan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik.

Dalam penelitian ini ada dua faktor yang diidentifikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aprilian (2013) mengenai pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor DAOP IV Semarang, mengatakan bahwa kepemimpinan dan pengawasan bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan hal tersebut bahwa kecenderungan peningkatan kepemimpinan dan pengawasan akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, faktor

pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengawasan. Handoko (2013:358), mengemukakan pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, 3 membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Angraeni (2016) mengenai pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Perawang Kencana Motor), mengatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan pengawasan yang tepat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga, karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dengan mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien maka timbullah prestasi kerja, dengan adanya hal tersebut maka kinerja karyawan tersebut sudah optimal dan sejalan dengan tujuan organisasi. Dimana kinerja karyawan sangat berkaitan erat dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Mangkunegara (2016:67), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai 4 oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam hal ini, peneliti memilih objek penelitian yang berbeda, yaitu pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan, dimana karyawan yang dimiliki Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan memiliki integritas yang tinggi dalam bekerja, yang ditandai dengan adanya perilaku karyawan yang bekerja secara profesional dan optimal dalam mencapai tujuan, serta menggunakan 35 orang karyawan first line sebagai responden.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan peneliti, maka masalah pokok dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan.

## **Tinjauan Pustaka**

Secara umum, kepemimpinan mengarah pada bagaimana seseorang dapat mempengaruhi orang lain untuk dapat dikordinasi dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang dilaksanakan untuk mewujudkan visi organisasi. Adapun menurut Fahmi (2012:89), kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang

direncanakan. Adapun fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi social dalam kehidupan kelompok atau organisasi yang diwujudkan dalam inetraksi individu berupaa fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipatif, fungsi delegatif dan fungsi pengendalian.

Menurut Rivai (2014:42) bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dari tiga komponen (unsur) yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu pimpinan itu sendiri, bawahan, dan situasi.

Adapun menurut Handoko (2013:360), pengawasan kerja adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan serta mengambil tindakan yang diperlukan untuk koreksi dan menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). Dengan demikian, penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

Menurut Bangun (2012:355), kepemimpinan mengarah pada bagaimana seseorang dapat memengaruhi orang lain untuk dapat dikoordinasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Adapun menurut Siagian (2014:231), pengawasan kerja adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aprilian (2013) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor DAOP IV Semarang. Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan, serta uji keberartian regresi linear berganda bahwa kepemimpinan dan pengawasan bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa kecenderungan peningkatan kombinasi kepemimpinan dan pengawasan akan diikuti peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya kecenderungan penurunan kombinasi variabel kepemimpinan dan pengawasan akan diikuti penurunan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Angraeni (2016) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perawang Kencana Motor. Hasilnya yaitu, dimana pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perawang Kencana Motor, dengan pengawasan yang tepat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pelaksanaan kerja yang dilakukan dilihat dari hasil kerja, disiplin

kerja, penguasaan tugas, kerjasama dan loyalitas.

Berdasarkan fenomena yang ada, dijelaskan dengan teori dan dikaji oleh penelitian sebelumnya sehingga dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan.
- H2: Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan.
- H3: Gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dengan sumber data primer. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (library research) dan kuesioner.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah sebanyak 162 orang karyawan dan sampel yang berjumlah 35 responden yang diperoleh melalui *quota sampling*.

Adapun lokasi penelitian pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan di jalan Jendral Sudirman No. 3, Pisang Utara, Kec. Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90157.

## **Definisi Operasional**



Untuk menghindari kesalahan dalam penafsiran terhadap variable-variabel dalam penelitian ini, maka penjelasan tentang definisi operasional masing-masing variable sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pimpinan di Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun indikator gaya kepemimpinan yaitu iklim saling memercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi para karyawan, perhatian pada kesejahteraan bawahan, serta pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.
2. Pengawasan kerja adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh pihak Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun indikator pengawasan yaitu penetapan standar, penentuan pengukuran, pengukuran pelaksanaan pekerjaan, perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan, serta perbaikan atas penyimpangan
3. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, kemampuan kerja sama serta tanggung jawab.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hasil penelitian ini akan dibahas beberapa hal untuk memecahkan permasalahan tentang kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap kinerja

karyawan pada kantor perwakilan wilayah Bank Indonesia provinsi Sulawesi selatan sebagai berikut:

### Deskripsi Responden

#### a. Jenis Kelamin

Adapun jenis kelamin dari responden sebagai sampel penelitian dapat dilihat pada table di bawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| NO     | JENIS KELAMIN | FREKUE NSI (ORANG) | PERSEN TASE (%) |
|--------|---------------|--------------------|-----------------|
| 1      | Laki-laki     | 26                 | 74%             |
| 2      | Perempuan     | 9                  | 26%             |
| Jumlah |               | 35                 | 100%            |

Sumber: Data diolah berdasarkan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu 26 orang atau 74% dan sisanya adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang atau 26%.

#### b. Umur Responden

Karakteristik berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Data Responden Berdasarkan Umur**

| UMUR (TAHUN)  | FREKUE NSI (ORANG) | PERSENT ASE (%) |
|---------------|--------------------|-----------------|
| 20 -24 tahun  | 0                  | 0%              |
| 25 - 30 tahun | 10                 | 29%             |
| 31 - 35 tahun | 13                 | 37%             |
| > 36 tahun    | 12                 | 34%             |
| Jumlah        | 35                 | 100%            |

Sumber: Data diolah berdasarkan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden yang berumur 31-35 tahun merupakan yang paling banyak, yaitu sebanyak 13

orang atau 37%. Urutan kedua adalah umur > 36 tahun sebanyak 12 orang atau 34%. Urutan ketiga yaitu umur 25-30 tahun sebanyak 10 orang atau 29%, dan tidak satupun responden yang berumur 20-24 tahun.

|        |             |    |      |
|--------|-------------|----|------|
| 2      | 2 - 3 tahun | 5  | 14%  |
| 3      | 4 - 6 tahun | 17 | 49%  |
| 4      | > 7 tahun   | 10 | 29%  |
| Jumlah |             | 35 | 100% |

Sumber: Data diolah berdasarkan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.4 mengenai masa kerja, dalam hal ini responden

c. Pendidikan

Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

Data Responden Berdasarkan Pendidikan

| NO     | PENDIDIKAN | FREKUENSI (ORANG) | PERSENTASE (%) |
|--------|------------|-------------------|----------------|
| 1      | SMA / SMK  | 0                 | 0%             |
| 2      | D3         | 20                | 57%            |
| 3      | S1         | 11                | 31%            |
| 4      | S2         | 4                 | 11%            |
| 5      | S3         | 0                 | 0%             |
| Jumlah |            | 35                | 100%           |

Sumber: Data diolah berdasarkan kuesioner

Tabel data responden 4.3 berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa dari 35 terdapat 4 orang atau 11% yang berpendidikan S2, 11 orang atau 31% berpendidikan S1, 20 orang atau 57% berpendidikan S2, dan tidak satupun yang berpendidikan SMA/SMK dan S3.

d. Masa Kerja

Penyajian data responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

| NO | MASA KERJA (TAHUN) | FREKUENSI (ORANG) | PERSENTASE (%) |
|----|--------------------|-------------------|----------------|
| 1  | < 1 tahun          | 3                 | 9%             |

| Variabel | Indikator | Korelasi | Standar Korelasi | Keterangan |
|----------|-----------|----------|------------------|------------|
| Y        | Y1        | 0,546    | 0,30             | Valid      |
|          | Y2        | 0,746    | 0,30             | Valid      |
|          | Y3        | 0,678    | 0,30             | Valid      |
|          | Y4        | 0,754    | 0,30             | Valid      |
|          | Y5        | 0,745    | 0,30             | Valid      |

yang paling banyak adalah karyawan yang bekerja antara 4-6 tahun yang terdiri dari 17 orang atau 49%. Urutan kedua adalah > 7 tahun yaitu 10 orang atau 29%. Urutan ketiga adalah 2-3 tahun yaitu 5 orang atau 14%, dan masa kerja < 1 tahun sebanyak 3 orang atau 9%.

**Uji Instrumen**

a. Uji Validitas

**Tabel 4.20**

*Pearson Correlation Gaya Kepemimpinan*

| Variabel | Indikator | Korelasi | Standar Korelasi | Keterangan |
|----------|-----------|----------|------------------|------------|
| X1       | X1.1      | 0,728    | 0,30             | Valid      |
|          | X1.2      | 0,808    | 0,30             | Valid      |
|          | X1.3      | 0,826    | 0,30             | Valid      |
|          | X1.4      | 0,848    | 0,30             | Valid      |
|          | X1.5      | 0,734    | 0,30             | Valid      |

Sumber: Data diolah berdasarkan spss 23

Berdasarkan tabel 4.20 yakni hasil pengujian validitas mengenai gaya kepemimpinan dengan 5 item pernyataan, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan sah (valid) karena memiliki nilai korelasi di atas 0,30.

**Tabel 4.21**

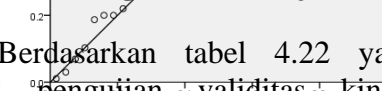
*Pearson Correlation Pengawasan Kerja*

| Variabel | Indikator | Korelasi | Standar Korelasi | Keterangan |
|----------|-----------|----------|------------------|------------|
| X2       | X2.1      | 0,628    | 0,30             | Valid      |
|          | X2.2      | 0,503    | 0,30             | Valid      |
|          | X2.3      | 0,661    | 0,30             | Valid      |
|          | X2.4      | 0,762    | 0,30             | Valid      |
|          | X2.5      | 0,545    | 0,30             | Valid      |

Sumber: Data diolah berdasarkan spss 23

Berdasarkan tabel 4.21 yakni hasil pengujian validitas mengenai pengawasan kerja dengan 5 item pernyataan dapat dilihat bahwa semua item pernyataan sah (valid) karena memiliki korelasi di atas 0,30.

**Tabel 4.22**  
**Pearson Correlation**  
**Pengawasan Kerja**



Berdasarkan tabel 4.22 yakni hasil pengujian validitas kinerja karyawan dengan 5 item pernyataan dapat dilihat bahwa semua item pernyataan sah (valid) karena memiliki korelasi di atas 0,30.

b. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel Penelitian | Nilai Koefisien Cronbach`s Alpha | Keterangan |
|---------------------|----------------------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan   | 0,842                            | Reliable   |
| Pengawasan Kerja    | 0,605                            | Reliable   |
| Kinerja Karyawan    | 0,711                            | Reliable   |

Berdasarkan tabel 4.23 yakni secara keseluruhan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri atas gaya kepemimpinan, pengawasan kerja, dan kinerja karyawan memperlihatkan hasil uji reliabilitas dengan Cronbach`s Alpha > 0,6. Hal ini berarti bahwa keseluruhan indikator dalam

kuesioner yang diajukan dalam penelitian ini reliable.

c. Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas berdasarkan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*.

**Gambar 4.1**  
**Normal P-Plot**

Sumber: Data diolah berdasarkan IBM versi 23

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik residual model regresi sudah menunjukkan bahwa seluruh data (titik) menyebar berada disekitar garis dan mengikuti sumbu diagonal dan grafik *probability plot* maka regresi dinyatakan terdistribusi normal sehingga dapat memenuhi syarat kenormalan sebagai pengujian statistik menggunakan regresi sangat terpenuhi.

d. Analisis Linear Regresi Berganda

**Tabel 4.24**  
**Analisis Linear Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)        | 4.967                       | 3.014      |                           | 1.648 | .109 |
| Gaya Kepemimpinan | .222                        | .112       | .267                      | 1.979 | .044 |
| Pengawasan Kerja  | .577                        | .136       | .574                      | 4.251 | .000 |

Sumber: Data diolah berdasarkan spss 23

Berdasarkan tabel 4.24 tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,967 + 0,222 X1 + 0,577 X2$$

Dari persamaan regresi tersebut, diperoleh nilai konstanta sebesar 4,967. Variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,222 dan variabel pengawasan kerja (X2) sebesar 0,577. Kedua variabel tersebut bertanda positif, maka dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja.

e. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.25**

**Model Summary**

a) Predictors: (Constant), X2 = Pengawasan Kerja, X1 = Gaya Kepemimpinan

b) Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah berdasarkan spss 23

Berdasarkan tabel 4.25 hasil analisis model summary, dimana R adalah sebuah ukuran untuk mengukur tingkat (keeratn) hubungan linear antara variabel terikat dengan seluruh variabel bebas secara bersama-sama. Dapat dilihat nilai pada kolom R adalah 0,739 artinya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,739 atau 73,9%. Sedangkan nilai koefisien determinasi R Square (R<sup>2</sup>)

0,546 atau 54,6% dengan demikian kontribusi penelitian variabel gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 54,6% sedangkan sisanya sebesar 45,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

1) Pengujian Parsial (Uji t)

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji t**

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)        | 4.967                       | 3.014      |                           | 1.648 | .109 |
| Gaya Kepemimpinan | .222                        | .112       | .267                      | 1.979 | .044 |
| Pengawasan Kerja  | .577                        | .136       | .574                      | 4.251 | .000 |

a. Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah berdasarkan spss 23

Berdasarkan tabel 4.26 menunjukkan bahwa:

a) Gaya Kepemimpinan (X1)

Dari tabel 4.26 menunjukkan bahwa nilai uji t X1 adalah 1,979

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .739 <sup>a</sup> | .546     | .518              | 1.081                      |

dengan tingkat signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,044 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan.

b) Pengawasan Kerja (X2)

Dari tabel 4.26 menunjukkan bahwa nilai uji t X2 adalah 4,251



dengan tingkat signifikansi variabel pengawasan kerja (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan.

2) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Sumber: Data diolah berdasarkan spss 23

Berdasarkan tabel 4.27 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja menghasilkan nilai probabilitas ( $sig$ ) =  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan.

**Uji Asumsi Klasik**

1) Uji Multikolineritas

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Multikolineritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Collinearity Statistics |       |
|---------------------|-----------------------------|------------|-------------------------|-------|
|                     | B                           | Std. Error | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)          | 4.967                       | 3.014      |                         |       |
| 1 Gaya Kepemimpinan | .222                        | .112       | .778                    | 1.286 |
| Pengawasan Kerja    | .577                        | .136       | .778                    | 1.286 |

Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan

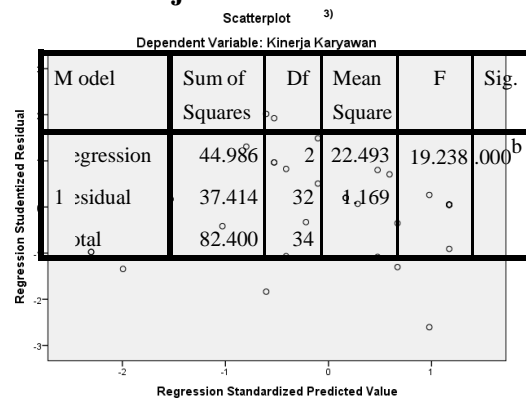
Sumber: Data diolah berdasarkan SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.28 dapat dilihat bahwa hasil *tolerance* nya

adalah 0,778 dan VIF dengan nilai 1,286. Dengan demikian, hal ini membuktikan bahwa *tolerance* lebih besar dari 0,01 sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat multikolineritas.

2) Uji Heterokedastisitas

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Data diolah berdasarkan SPSS 23

Berdasarkan gambar 4.2 tersebut dapat dilihat bahwa dari hasil pengamatan dengan menggunakan grafik scatterplot dapat diketahui bahwa pola menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y dan terlihat dari gambar diatas data mengumpul di suatu daerah, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heterokedastisitas.

3) Uji Autokorelasi

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

|       |                   |         |
|-------|-------------------|---------|
| Model | Change Statistics | Durbin- |
|-------|-------------------|---------|

|   | df2             | Sig. F<br>Change | Watson |
|---|-----------------|------------------|--------|
| 1 | 32 <sup>a</sup> | .000             | 2.520  |

Sumber: Data diolah berdasarkan SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.29 tersebut dapat dilihat bahwa nilai DW sebesar 2,520. Dalam hal ini  $dL < DW < 4 - dU$  atau  $1,3433 < 2,520 < 2,4612$ . Dengan demikian korelasi antar variabel dalam suatu model tidak dipengaruhi oleh data periode sebelumnya. Hal ini menunjukkan model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi.

## PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan.

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dilihat dari hasil olahan data dan tabulasi kuesioner ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi, semakin tinggi variabel gaya kepemimpinan maka semakin baik kinerja karyawan. Apabila gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin baik maka kinerja karyawan akan baik pula dan hal ini dipengaruhi oleh iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi bawahan, perhatian pada kesejahteraan bawahan, dan pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan bernilai positif artinya jika variabel gaya kepemimpinan mengalami

peningkatan sedangkan pengawasan kerja diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, perhatian padakenyamanan kerja bagi para bawahan, perhatian pada kesejahteraan bawahan, dan pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.

Dari penelitian ini maka hipotesis (Ha) diterima dan (Ho) ditolak, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan.

### 2. Pengaruh Pengawasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dilihat dari hasil olahan data dan tabulasi kuesioner ditemukan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa apabila pengawasan kerja kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Berdasarkan hasil uji regresi, semakin tinggi variabel pengawasan kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Dengan adanya pengawasan kerja yang diterapkan di suatu organisasi maka akan dijadikan sebagai tolak ukur dalam memberikan penilaian terhadap hasil pekerjaan seorang karyawan dan hal ini dipengaruhi oleh penetapan standar, penentuan pengukuran, pengukuran pelaksanaan pekerjaan, perbandingan

pelaksanaan dengan standar dan analisa penyimpangan, dan perbaikan atas penyimpangan. Nilai koefisien regresi pengawasan kerja bernilai positif, artinya jika variabel pengawasan kerja mengalami peningkatan sedangkan gaya kepemimpinan diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan pengawasan kerja.

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pengawasan kerja dapat dipengaruhi oleh penetapan standar, penentuan pengukuran, pengukuran pelaksanaan pekerjaan, perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisa penyimpangan, dan perbaikan atas penyimpangan.

Dari penelitian ini maka hipotesis ( $H_a$ ) diterima dan ( $H_o$ ) ditolak, yang menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan.

### 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Pengawasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Dilihat dari hasil olahan data dan tabulasi kuesioner ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja dilakukan secara optimal maka kinerja karyawan juga meningkat.

Berdasarkan hasil uji regresi, kedua variabel tersebut bertanda positif, maka dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja. Hal ini menggambarkan ketika nilai kinerja karyawan tersebut baik,

maka hal ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja yang dilakukan di organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil uji simultan ( $F$ ) yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja menghasilkan nilai yang signifikan. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan.

### SIMPULAN

Dari hasil pengujian pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap karyawan pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. hasil hipotesis untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) melalui nilai uji  $t$   $X_1$  adalah 1,979 dengan tingkat signifikansi variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar  $0,044 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. hasil hipotesis untuk variabel Pengawasan Kerja ( $X_2$ ) menggunakan uji  $t$  nilai uji  $t$   $X_2$  adalah 4,251 dengan tingkat signifikansi variabel pengawasan kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji  $F$ ) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja menghasilkan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) =  $0,000 < 0,05$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Wilayah Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Selatan.

Jakarta: PT Bumi Aksara.

Handoko, T. H. 2013. **Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia.**

Edisi Kedua. Yogyakarta (ID): BPFE.

Kartono, Kartini. 2013. **Pemimpin dan Kepemimpinan.** Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kasmir. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).**

Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Bandung: PT.Remaja Rodakarya.

Moehiono. 2014. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.** Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.

Nawawi. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif.** Yogyakarta: Gajahmada University Press.

Rivai, Veithzal. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.** Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Siagian, Sondang P. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2012. **Statistik Untuk Penelitian.** Cetakan 19. Bandung: Alfabeta.

Suwanto, Priansa D. 2011. **Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.** Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Suyanto. 2011. **Analisis Regresi untuk Uji Hipotesis.**

Yogyakarta: Caps.

Supardi. 2013. **Kinerja Guru.** Jakarta : Raja Grafindo Persada.

## DAFTAR PUSTAKA

Aprilian, Estu. 2013. **Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor DAOP IV Semarang.** Jurnal: Semarang. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Andriyan, Emilia Ika. 2016. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasin pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.** Jurnal: Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma.

Angraeni, Ike. 2016. **Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Karyawan PT. Perawang Kencana Motor).** Jurnal: Pekanbaru. Universitas Riau.

Bangun, W. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta : Erlangga.  
Basuki, Agus dan Prawoto, Nano. 2016. **Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis.** Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Fahmi, Irham. 2012. **Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi.**

Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2018. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21.** Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Melayu S.P. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.**