

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN PENGAWASAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SYARIAH  
INDONESIA KC BATURAJA RAHMAN HAMIDI**

[Darman Syafe'i], [Maulana Hadi], [Muzna], [Putri Yulanda]  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Baturaja  
Email: [[darmansyafeiunbara@gmail.com](mailto:darmansyafeiunbara@gmail.com)],  
[[maulanahadikusuma11@gmail.com](mailto:maulanahadikusuma11@gmail.com)]. [[nanamuznah@gmail.com](mailto:nanamuznah@gmail.com)]

**ABSTRACT**

*This research discussed the influence of work discipline, leadership and supervision on employees' performance at PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi. The analytical method used was a quantitative method using multiple linear regression analysis tools. The results of the analysis explained the t count of each Work Discipline variable (X1) of 2.243 Leadership (X2) of 3.486 Supervision (X3) of 2.726 which was greater than t table of 2.05954 which stated that all variables had a significant influence on Employees' Performance at PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi. The calculated F value of 9.013 was greater than 2.99 which stated that work discipline, leadership, and supervision had a significant influence on employees' performance at PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi. The value of the coefficient of determination (adjusted R square) of 0.462 meant that in this case the contribution of employee influence was 46.2% and the remaining 53.8% was influenced by other variables not mentioned in this study such as work ability, motivation, competence, work facilities, and work culture (Afandi, 2021:86).*

**Keywords:** *Work Discipline, Leadership, Supervision and Employees' Performance*

**PENDAHULUAN**

Dalam dunia bisnis, perusahaan dituntut untuk bersaing dengan perusahaan lain dalam memberikan pelayanan yang terbaik dan mampu mendapatkan kepercayaan masyarakat. Maka dari itu perusahaan harus memiliki keunggulan-keunggulan tertentu

yang tidak dimiliki perusahaan lain. Salah satu keunggulan tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan akan sulit bersaing dengan perusahaan lain karena sumber daya manusia lah yang

mampu menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih maju.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas oleh perusahaan agar bisa menciptakan sumber daya manusia yang handal kedepannya. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik dan profesional oleh perusahaan, diharapkan karyawan mampu bekerja secara profesional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas tugas yang ditentukan perusahaan, tiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan

merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2021:12).

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang suapa diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran (Afandi, 2021:103).

Menurut Robert J. Mocker dalam Busro (2018,144) Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan, untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan

apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Afandi,2021:84).

Adapun permasalahan disiplin kerja pada objek penelitian masih adanya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan secara efektif, target pekerjaan terkadang tidak tercapai karena pencapaian target kerja tergantung dari tim masing-masing ada yang tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan tapi ada juga yang tidak

mencapai target yang telah ditetapkan, terutama bagian marketing dalam hal mencari nasabah dikarenakan adanya karyawan yang bukan domisili asli sehingga karyawan kesulitan dalam mencari nasabah serta kurangnya kemampuan karyawan dalam menghadapi nasabah sehingga target yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai. Sementara itu, Permasalahan kepemimpinan yaitu pemimpin tidak bisa memecahkan masalah secara kreatif, pemimpin tidak cepat dalam mengambil keputusan sehingga sebuah permasalahan akan berlarut-larut dan akan menyebabkan kinerja karyawan menurun karena pemimpin tidak dapat mengambil keputusan dengan cepat. Permasalahan pengawasan yaitu pengawasan yang dilakukan tidak obyektif dan menyeluruh serta cenderung terpusat pada bagian-bagian tertentu saja karena masih ada bagian tertentu yang jarang diawasi terutama di bagian staf operasi pembiayaan atau bagian penjaminan. Jika pengawasan tidak dilakukan secara menyeluruh hal ini akan menyebabkan akan ada karyawan

yang tidak mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Pengawasan dilakukan tidak tepat waktu dalam hal ini masih adanya karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan jika sewaktu-waktu pemimpin melakukan pengawasan sehingga pemimpin harus bisa memberi arahan kepada karyawan agar pekerjaannya bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan akan menurun disebabkan oleh masalah-masalah yang terjadi pada disiplin kerja yaitu karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan target pekerjaan terkadang tidak tercapai. Pemimpin tidak bisa mengambil keputusan secara kreatif dan pemimpin tidak cepat dalam mengambil keputusan. Pengawasan yang dilakukan tidak obyektif dan menyeluruh serta cenderung terpusat pada bagian-bagian tertentu saja, dan pengawasan dilakukan tidak tepat waktu. Seperti permasalahan yang terjadi tersebut akan mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya, kualitas

kerja karyawan akan menurun serta karyawan tidak efisien dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada perbankan seperti yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi”**.

#### **Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi, baik secara parsial maupun simultan.

#### **Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi.

## **Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2021,11) Pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau

bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Afandi,2021:12).

## **Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2021,21) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah :

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator : Masuk kerja tepat waktu, Penggunaan waktu secara efektif, Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator : Mematuhi semua peraturan organisasi dan perusahaan, Target pekerjaan, Membuat laporan kerja harian.

## **Kepemimpinan**

Menurut Afandi (2021,103) Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau

mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Hal ini memberikan suatu perspektif bahwa seorang manajer dapat berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan dia mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Tetapi seorang pemimpin belum tentu harus menyandang jabatan manajer.

### **Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan**

Menurut Afandi (2021,116) adapun yang menjadi dimensi dan indikator kepemimpinan adalah :

Dimensi karakteristik kepemimpinan : Kematangan spiritual sosial dan fisik, Menunjukkan keteladanan. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif, Memiliki kejujuran, Mempunyai keterampilan berkomunikasi

Kepemimpinan efektif : Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin, Tanggung jawab, Disiplin, Mempunyai banyak relasi, Cepat mengambil keputusan

### **Pengawasan**

Menurut Natalia dalam Busro (2018,141), menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan standar yang telah ditentukan, metode tertentu, dan tindakan perbaikan tertentu. Dalam definisi ini ditekankan bahwa perencanaan dan pengawasan merupakan dua sisi mata uang yang sama. Keberadaannya dapat dibedakan, tetapi sangat sulit untuk dipisah.

### **Indikator Pengawasan**

Menurut Handoko (2015,370) indikator pengawasan adalah ; Akurat. Tepat waktu, Objektif dan menyeluruh, Terpusat, Realistik, Terkoordinasi, Fleksibel, Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, Diterima para anggota organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2017,182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan

dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

### **Dimensi Dan Indikator Kinerja**

Menurut Afandi (2021,89) dimensi dan indikator kinerja yaitu :

- a) Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu : Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- b) Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu : Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian
- c) Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu : Kepemimpinan, Kejujuran, Kreativitas

### **Penelitian Terdahulu**

Ina Namora Putri Siregar, Steven Yap, Cathryn Yinarta, Yasti Valen Ginting (2020) Judul Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Putra Solo, Jurnal Manajemen, Volume 6, Nomor 1

(2020), Alat Analisis yang digunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan disiplin kerja, Kepemimpinan, Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Goverd Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewal, Lucky Dotulong (2018) Judul Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara, Jurnal EMBA, Volume 6, Nomor 4 (2018). Alat Analisis yang digunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Namun Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sementara Pengawasan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

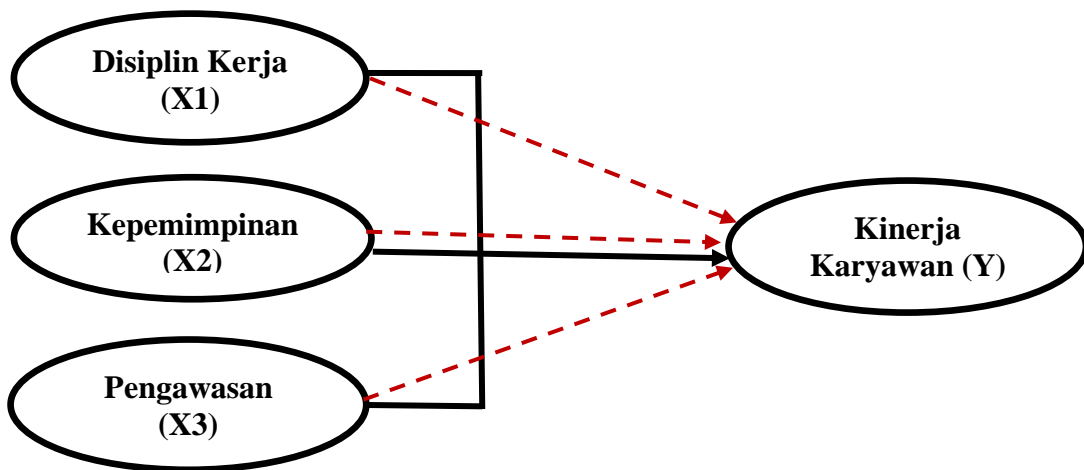
Ch. Katiandagho, S.L. Mandey., L. Mananeke (2014) Judul

Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado, Jurnal EMBA, Volume 2, Nomor 3 (2014).. Alat Analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Secara parsial Disiplin kerja. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado namun

Variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Sementara itu hasil analisis menunjukkan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

**Kerangka Pemikiran :**

Kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

**Hipotesis**

Diduga Ada Pengaruh Antara Variabel Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja

Rahman Hamidi Baik Secara Parsial Maupun Simulta

**METODE PENELITIAN**

**Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Syariah Indonesia KC



Baturaja Rahman Hamidi dengan ruang lingkup pembahasan pada Pengaruh Disiplin Kerja,

Kepemimpinan, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan.

**Metode Analisis**

**Hasil analisis dan pembahasan**

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)</b>			
Pernyataan 1	0,579	> 0,3673	Valid
Pernyataan 2	0,450	> 0,3673	Valid
Pernyataan 3	0,447	> 0,3673	Valid
Pernyataan 4	0,446	> 0,3673	Valid
Pernyataan 5	0,461	> 0,3673	Valid
Pernyataan 6	0,533	> 0,3673	Valid
Pernyataan 7	0,720	> 0,3673	Valid
Pernyataan 8	0,486	> 0,3673	Valid
Pernyataan 9	0,407	> 0,3673	Valid
Pernyataan 10	0,469	> 0,3673	Valid
Pernyataan 11	0,412	> 0,3673	Valid
Pernyataan 12	0,489	> 0,3673	Valid
Pernyataan 13	0,666	> 0,3673	Valid
Pernyataan 14	0,605	> 0,3673	Valid
Pernyataan 15	0,462	> 0,3673	Valid
Pernyataan 16	0,578	> 0,3673	Valid
Pernyataan 17	0,446	> 0,3673	Valid
Pernyataan 18	0,613	> 0,3673	Valid
<b>Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)</b>			
Pernyataan 1	0,506	> 0,3673	Valid
Pernyataan 2	0,446	> 0,3673	Valid
Pernyataan 3	0,501	> 0,3673	Valid
Pernyataan 4	0,453	> 0,3673	Valid
Pernyataan 5	0,588	> 0,3673	Valid
Pernyataan 6	0,647	> 0,3673	Valid
Pernyataan 7	0,405	> 0,3673	Valid
Pernyataan 8	0,694	> 0,3673	Valid
Pernyataan 9	0,441	> 0,3673	Valid
Pernyataan 10	0,631	> 0,3673	Valid
Pernyataan 11	0,599	> 0,3673	Valid
Pernyataan 12	0,513	> 0,3673	Valid
Pernyataan 13	0,549	> 0,3673	Valid

Pernyataan 14	0,450	> 0,3673	Valid
Pernyataan 15	0,473	> 0,3673	Valid
Pernyataan 16	0,530	> 0,3673	Valid
Pernyataan 17	0,511	> 0,3673	Valid
Pernyataan 18	0,543	> 0,3673	Valid
Pernyataan 19	0,586	> 0,3673	Valid
Pernyataan 20	0,623	> 0,3673	Valid
Pernyataan 21	0,633	> 0,3673	Valid
Pernyataan 22	0,548	> 0,3673	Valid
Pernyataan 23	0,481	> 0,3673	Valid
Pernyataan 24	0,395	> 0,3673	Valid
Pernyataan 25	0,429	> 0,3673	Valid
Pernyataan 26	0,619	> 0,3673	Valid
Pernyataan 27	0,584	> 0,3673	Valid
Pernyataan 28	0,638	> 0,3673	Valid
Pernyataan 29	0,463	> 0,3673	Valid
Pernyataan 30	0,431	> 0,3673	Valid
<b>Pengawasan (X3)</b>			
Pernyataan 1	0,502	> 0,3673	Valid
Pernyataan 2	0,522	> 0,3673	Valid
Pernyataan 3	0,505	> 0,3673	Valid
Pernyataan 4	0,509	> 0,3673	Valid
Pernyataan 5	0,660	> 0,3673	Valid
Pernyataan 6	0,463	> 0,3673	Valid
Pernyataan 7	0,473	> 0,3673	Valid
Pernyataan 8	0,528	> 0,3673	Valid
Pernyataan 9	0,458	> 0,3673	Valid
Pernyataan 10	0,715	> 0,3673	Valid
Pernyataan 11	0,517	> 0,3673	Valid
Pernyataan 12	0,488	> 0,3673	Valid
Pernyataan 13	0,543	> 0,3673	Valid
Pernyataan 14	0,452	> 0,3673	Valid
Pernyataan 15	0,559	> 0,3673	Valid
Pernyataan 16	0,469	> 0,3673	Valid
Pernyataan 17	0,740	> 0,3673	Valid
Pernyataan 18	0,676	> 0,3673	Valid
Pernyataan 19	0,499	> 0,3673	Valid
Pernyataan 20	0,626	> 0,3673	Valid
Pernyataan 21	0,529	> 0,3673	Valid
Pernyataan 22	0,653	> 0,3673	Valid
Pernyataan 23	0,470	> 0,3673	Valid
Pernyataan 24	0,639	> 0,3673	Valid
Pernyataan 25	0,607	> 0,3673	Valid
Pernyataan 26	0,478	> 0,3673	Valid

Pernyataan 27	0,693	> 0,3673	Valid
Pernyataan 28	0,647	> 0,3673	Valid
Pernyataan 29	0,606	> 0,3673	Valid
Pernyataan 30	0,518	> 0,3673	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Pernyataan 1	0,635	> 0,3673	Valid
Pernyataan 2	0,764	> 0,3673	Valid
Pernyataan 3	0,697	> 0,3673	Valid
Pernyataan 4	0,604	> 0,3673	Valid
Pernyataan 5	0,711	> 0,3673	Valid
Pernyataan 6	0,539	> 0,3673	Valid
Pernyataan 7	0,740	> 0,3673	Valid
Pernyataan 8	0,764	> 0,3673	Valid
Pernyataan 9	0,747	> 0,3673	Valid
Pernyataan 10	0,641	> 0,3673	Valid
Pernyataan 11	0,584	> 0,3673	Valid
Pernyataan 12	0,668	> 0,3673	Valid
Pernyataan 13	0,525	> 0,3673	Valid
Pernyataan 14	0,646	> 0,3673	Valid
Pernyataan 15	0,751	> 0,3673	Valid
Pernyataan 16	0,715	> 0,3673	Valid
Pernyataan 17	0,800	> 0,3673	Valid
Pernyataan 18	0,747	> 0,3673	Valid
Pernyataan 19	0,650	> 0,3673	Valid
Pernyataan 20	0,601	> 0,3673	Valid
Pernyataan 21	0,586	> 0,3673	Valid
Pernyataan 22	0,603	> 0,3673	Valid
Pernyataan 23	0,666	> 0,3673	Valid
Pernyataan 24	0,744	> 0,3673	Valid
Pernyataan 25	0,622	> 0,3673	Valid
Pernyataan 26	0,604	> 0,3673	Valid
Pernyataan 27	0,684	> 0,3673	Valid

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r tabel dari yang dicari pada signifikan  $\alpha = 0,05 : n - 2 = 27$  didapatkan r tabel adalah 0,3673 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r hitung setiap

pernyataan dari variabel independent lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

#### **Uji Reliabilitas**

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,883	Reliabel
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,928	Reliabel
Pengawasan (X <sub>3</sub> )	0,936	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,959	Reliabel

*Sumber: Data primer 2023 (diolah)*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk Variabel X<sub>1</sub> (Disiplin Kerja) sebesar 0,883, X<sub>2</sub> (Kepemimpinan) sebesar 0,928, X<sub>3</sub> (Pengawasan) sebesar 0,936, dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,959. Hal ini berarti bahwa

seluruh butir pernyataan dari semua variabel adalah Reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Sehingga beberapa kali diulang pun hasilnya akan tetap sama (konsisten).

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 3**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-72843.166	37635.449		-1.935	.064
	Disiplin Kerja	.600	.267	.328	2.243	.034
	Kepemimpinan	.560	.161	.495	3.486	.002
	Pengawasan	.438	.161	.408	2.726	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda maka persamaan regresi

berganda dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = -72843,166 + 0,600X_1 + 0,560X_2 + 0,438X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar - 72843,166 yang berarti jika variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>),

Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), dan Pengawasan (X<sub>3</sub>) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y)

- sebesar nilai konstanta yaitu - 72843,166.
2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,600 menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,600 dengan ketentuan variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Pengawasan ( $X_3$ ) tetap.
  3. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,560 menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu-
  - satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,560 dengan ketentuan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_3$ ) tetap.
  4. Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan ( $X_3$ ) sebesar 0,438 menyatakan bahwa setiap penurunan variabel Pengawasan ( $X_3$ ) sebesar satu-satuan, maka variabel Kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,438 dengan ketentuan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) tetap.

#### Uji Hipotesis

**Tabel 4**  
**Pengujian Secara Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

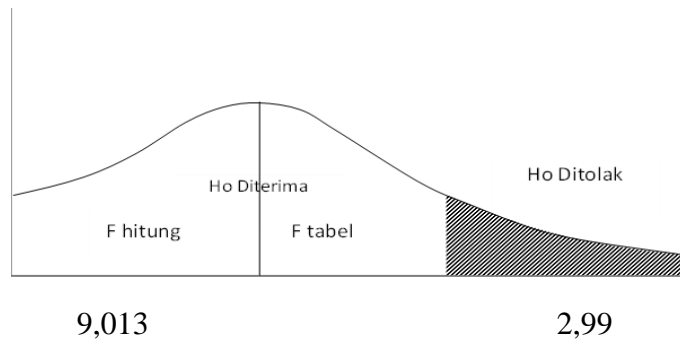
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4201827942.761	3	1400609314.254	9.013	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3885107879.032	25	155404315.161		
	Total	8086935821.793	28			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pada tabel diatas menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $9,013 > 2,99$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan ada pengaruh

signifikan Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi, dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2**  
**F tabel Tingkat Keyakinan 95%**

**Tabel 5**  
**Pengujian Secara Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-72843.166	37635.449		-1.935	.064
	Disiplin Kerja	.600	.267	.328	2.243	.034
	Kepemimpinan	.560	.161	.495	3.486	.002
	Pengawasan	.438	.161	.408	2.726	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, diperoleh  $t_{hitung}$  Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 2,243  $t_{hitung}$  Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 3.486 dan  $t_{hitung}$  Pengawasan ( $X_3$ ) sebesar 2,726. Dengan  $t_{tabel}$  ( $\alpha/2 = 0,05/2 = 0.025$ ) dan  $df = (n-k-1)$  yaitu  $(29-3-1 = 25)$ , untuk uji dua pihak diperoleh  $t_{tabel} = 2,05954$ .

Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel

dependent dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi.

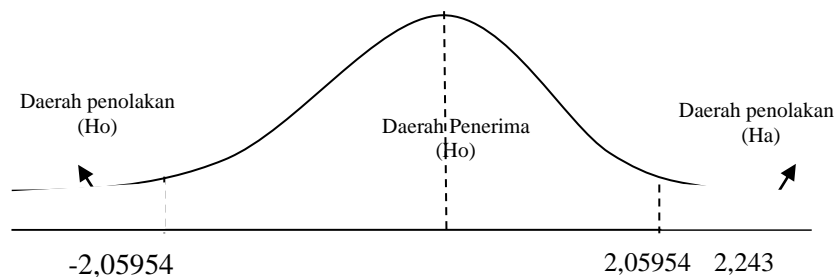
$H_0 : b_1 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Bank Syariah

Indonesia KC  
Baturaja Rahman  
Hamidi.

Baturaja Rahman  
Hamidi.

$H_a : b_1 \neq 0$  artinya, ada pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Syariah Indonesia KC

$t_{hitung} (2,243) > t_{tabel} (2,05954)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya, ada pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi dapat digambarkan  $t_{hitung} X_1$  sebagai berikut:



**Gambar 3**  
**Uji t Tingkat Keyakinan 95%**

2. Pengujian hipotesis variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi.

$H_0 : b_2 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Syariah

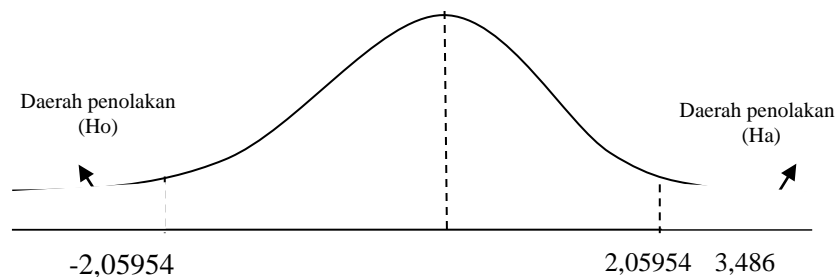
Indonesia KC  
Baturaja Rahman  
Hamidi.

$H_a : b_2 \neq 0$  artinya, ada pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Syariah Indonesia KC

Baturaja Rahman Hamidi.

$t_{hitung} (3,486) > t_{tabel} (2,05954)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima, artinya ada pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan

( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi dapat digambarkan  $t_{hitung} X_2$  sebagai berikut :



**Gambar 4**  
**Uji t Tingkat Keyakinan 95%**

3. Pengujian hipotesis variabel Pengawasan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi.

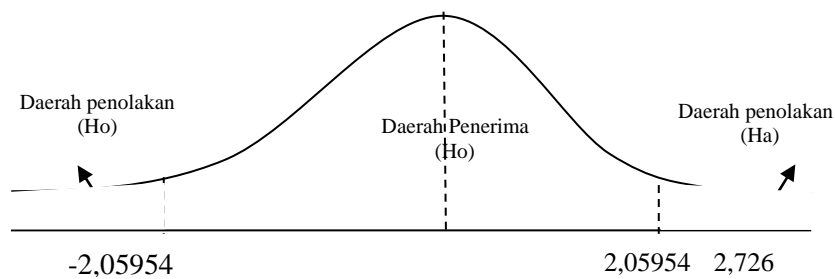
$H_0 : b_3 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh signifikan variabel Pengawasan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi.

$H_a : b_3 \neq 0$  artinya, ada pengaruh signifikan

variabel Pengawasan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi.

$t_{hitung} (2,726) > t_{tabel} (2,05954)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima, artinya ada pengaruh signifikan variabel Pengawasan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi, dapat digambarkan  $t_{hitung} X_3$  sebagai berikut:





**Gambar 5**  
**Uji t Tingkat Keyakinan 95%**

**Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)**

**Tabel 6**  
**Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.721 <sup>a</sup>	.520	.462	12466.127	.520	9.013	3	25	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,462. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), dan Pengawasan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 46,2% sedangkan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kemampuan kerja, motivasi,

kompetensi, fasilitas kerja, dan budaya kerja (Afandi, 2021:86).

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t), hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , variabel Disiplin Kerja sebesar 2,243 > 2,05954, Kepemimpinan sebesar 3,486 > 2,05954 dan Pengawasan sebesar 2,726 > 2,05945 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya adanya pengaruh signifikan Disiplin Kerja,

Kepemimpinan, dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi secara parsial.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $9,013 > 2,99$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi secara simultan.

Kemudian Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,462. Hal ini menunjukkan menunjukkan bahwa artinya sumbangan pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Pengawasan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 46,2% sedangkan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kemampuan kerja, motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, dan budaya kerja (Afandi, 2021:86).

Hasil penelitian diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2021:12) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam penelitian ini Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dan kinerja karyawan. Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi atau perusahaan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Karena dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang

dikemukakan oleh Afandi (2021:103) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kepemimpinan dan kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Oleh karena itu seorang pemimpin harus bisa menjadi panutan bagi para karyawan karena pada dasarnya perilaku seorang karyawan tergantung dari bagaimana perilaku pemimpin tersebut. Tanpa kepemimpinan, maka manajemen menjadi cacat. Apabila hal tersebut tidak terjadi hasilnya adalah selalu kinerja buruk.

Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robert J. Mocker dalam Busro

(2018:144) yang menyatakan bahwa Pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan, untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Pengawasan dan kinerja karyawan. Pengawasan digunakan oleh seorang pemimpin untuk melakukan kendali terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan untuk mengukur apakah pekerjaan karyawan tersebut sudah sesuai atau belum dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jurnal Ina Namora Putri Siregar Dkk (2020) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sejahtera Putra Solo". Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,328. Hal ini berarti 32,8% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas disiplin kerja, kepemimpinan dan pengawasan kerja sedangkan sisanya sebesar 67,2% (100% - 53,2%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti kompensasi, promosi jabatan, penghargaan.

### **Kesimpulan**

Dari hasil analisis dan pembahasan tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Pengawasan terhadap Kinerja

Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), dan Pengawasan (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi baik secara parsial maupun simultan. Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,462, menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), dan Pengawasan (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 46,2% sedangkan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kemampuan kerja, motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, dan budaya kerja (Afandi, 2021:86).

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian : Suatu*

- Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Katiandagho, Christian dkk. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. Jurnal EMBA. Vol 6 Nomor 3. Manado : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Nurhadi. 2018. *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas perhubungan kota makassar*. Skripsi Sarjana Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Purnama, Sri. 2018. *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal*. Skripsi Sarjana Ekonomi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Riduwan dan Sunarto. 2012. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian : Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rompas, Goverd Adler Clinton dkk. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara*. Jurnal EMBA. Vol 6 Nomor 4. Manado : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi.
- Siregar, Ina Namora Putri, Stevan Yap dkk. 2020. *“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sejahtera Putra Solo”*. Jurnal Manajemen. Vol 6 Nomor 1. Medan : Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.