



**PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI GAYA
KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI STUDI EMPIRIK PADA PT BANK
CENTRAL ASIA TBK KANTOR CABANG UTAMA JAKARTA SELATAN**

***IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH LEADERSHIP
STYLE AND SUPERVISION OF AN EMPIRICAL STUDY AT PT BANK
CENTRAL ASIA TBK SOUTH JAKARTA MAIN BRANCH OFFICE***

Anisa Ajeng Sari¹, Ading Sunarto²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : anisaajengsari2524@gmail.com^{1*}, dosen02153@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 07-07-2025

Revised : 08-07-2025

Accepted : 10-07-2025

Published : 12-07-2025

Abstract

Human resources are a vital asset for companies in achieving goals and enhancing competitiveness. This study aims to analyze the effect of leadership style and supervision on employee performance at PT Bank Central Asia Tbk, Main Branch, South Jakarta. The research employs a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.567 and a contribution of 61.6%. Supervision also has a positive and significant effect, with a regression coefficient of 0.185 and a contribution of 51.8%. Simultaneously, leadership style and supervision significantly influence employee performance, with a total contribution of 62.2%. The calculated F value of 72.533 exceeds the F table value, and the significance value of 0.001 is below the 0.05 threshold. These findings suggest that improved leadership and supervision practices lead to enhanced employee performance. Therefore, management should focus on applying effective leadership styles and optimal supervision strategies to increase productivity and achieve organizational goals

Keywords: Leadership Style, Supervision, Employee Performance

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan meningkatkan daya saing. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan supervisi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk Cabang Utama Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, dan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,567 dan kontribusi pengaruh sebesar 61,6%. Supervisi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar



0,185 dan kontribusi sebesar 51,8%. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan supervisi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 62,2% dan nilai Fhitung sebesar 72,533 lebih besar dari Ftabel, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan supervisi yang diterapkan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang efektif dan pengawasan yang optimal untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian target organisasi

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Supervisi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa karyawan sering kali menemui karyawan enggan berinovasi atau mengambil tindakan di luar pekerjaan sehari-hari. Hal ini dapat disebabkan oleh budaya organisasi yang tidak mendorong kreativitas, ketakutan akan kegagalan, atau kurangnya insentif untuk keberhasilan inisiatif. Kurangnya inisiatif dalam tim dapat menyebabkan stagnasi, menghambat perkembangan inovasi, dan menurunkan daya saing perusahaan dalam pasar yang dinamis

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Tahun 2021-2023

KPI PKKC	2021		2022		2023	
	Target PKKC	Pencapaian PKKC	Target PKKC	Pencapaian PKKC	Target PKKC	Pencapaian PKKC
Financial	550	316	550	374	550	340
Customer Realitionsip	250	350	250	347	250	299
Service Excellence	200	249	200	249	200	249
Total	1.000	915	1.000	970	1.000	888

Sumber: Olahan data dari PT BCA tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.2 di atas mendapatkan hasil di tahun 2021 skor bobot pencapaian financial mencapai 316 dan di tahun 2022 skor bobot terjadi peningkatan menjadi 374 dan terjadi penurunan di tahun 2023 menjadi sebesar 340 akan tetapi masih dalam semua target pertahun masih belum memehuni jumlah target yang ditentukan yaitu sebesar bobot nilai 550. Dalam kolom customer realitionsip di tahun 2021 menunjukkan pencapaian meningkat dengan nilai 350 kemudian pada tahun 2022 terjadi penurunan nilai 347 dan di tahun 2023 menjadi lebih turun dengan nilai 299 tetapi memenuhi target dalam nilai customer realitionsip dengan target 250. Pada kolom service excellence di tahun 2021 menunjukkan peningkatan sesuai target yang di awal target 100 dan di tahun tersebut mencapai 249, begitu juga pada tahun 2022 dan pada tahun 2023 masih mendapatkan nilai yang sama tanpa ada peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya. Maka kesimpulan dalam tabel 1.3 mengenai data kinerja karyawan dalam total keseluruhan masih belum mencapai target yang di tentukan yaitu pada nilai bobot 1.000 karena pada tahun 2021 hanya mencapai total nilai 915, dan di tahun 2022 sedikit peningkatan yaitu pada angka 970 dan di tahun 2023 sangat terjadi penurunan pada nilai 888. Oleh karena itu kinerja karyawan masih sangat harus di perhatikan apalagi di tahun terakhir sangat mengalami penurunan drastis.



Tabel 1.2
Pra survey Gaya Kepemimpinan BCA SCBD

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Bobot
		S	SS	KK	P	TP	
1	Pemimpin memberikan arahan yang jelas dan spesifik dalam setiap tugas	6	16				1,7
2	Pemimpin mendorong diskusi terbuka untuk mendengar pendapat setiap anggota tim.	6	16				1,7
3	Pemimpin cenderung mengambil keputusan secara mandiri tanpa melibatkan tim	4	2	4	8	4	3,2
4	Pemimpin sering memberikan penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja yang baik.	8	14				1,6
5	Pemimpin membantu saya mengatasi kendala pekerjaan dengan memberikan solusi konkret.	4	16		2		2
6	Pemimpin mendorong inovasi dan memberi kebebasan kepada tim untuk mencoba pendekatan baru.	2	16	2	2		2,1
7	Pemimpin lebih sering memantau secara ketat dibandingkan memberikan kepercayaan penuh pada tim.	2	12	6	6	6	3,5
8	Pemimpin mengutamakan hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja.	6	12		4		2,0

Sumber: Pra survey Karyawan BCA SCBD 2025

Dari keterangan data 1.2, Sebagai bagian dari analisis awal, dilakukan studi percontohan tentang gaya kepemimpinan di BCA SCBD dengan 22 responden yang mewakili 20% dari total 112 karyawan. Penelitian ini dibuat untuk memahami bagaimana karyawan memandang pimpinan yang diterapkan. Hal ini diukur menggunakan delapan pernyataan kunci. Hasil pra-survei mengenai gaya kepemimpinan di BCA SCBD tahun 2024 memberikan gambaran menarik tentang bagaimana para karyawan menilai pemimpin mereka. Pada pernyataan pertama, mayoritas karyawan merasa bahwa pemimpin sering memberikan arahan yang jelas dan spesifik, yang terlihat dari bobot rata-rata 1,7. Hal ini juga berlaku untuk pernyataan kedua, di mana banyak karyawan merasa pemimpin mendorong diskusi terbuka untuk mendengar pendapat tim. Kedua aspek ini menunjukkan bahwa pemimpin cenderung komunikatif dan terstruktur.



Gambar 1.1 SOP SUPERVISI BCA



Sumber: Kepala BCA Prioritas (2025)

Dari keterangan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa SOP untuk supervisi dalam Bank Central Asia Pakaian seragam wajib digunakan oleh seluruh karyawan selama jam kerja dan saat melaksanakan tugas pada hari Senin hingga Kamis. Seragam tersebut harus dikenakan secara lengkap, dan karyawan yang mengenakan seragam diwajibkan menggunakan sepatu pantofel tertutup dan untuk hari jumat pekerja boleh memakai baju non seragam tetapi sopan. Standar penampilan untuk memberikan citra positif kepada perusahaan, perusahaan menetapkan hal-hal yang perlu diperhatikan dalam memakai pakaian dan penampilan (wajah, rambut, tangan, kaki & pemakaian aksesoris)

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata performance. Performance berasal dari kata to perform yang mempunyai beberapa masukan (entries), yakni melakukan, memenuhi atau menjalankan suatu, melaksanakan suatu tanggung jawab, dan melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Murphy dan Cleveland (1995:113) dalam Fatmawati (2019) mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan.

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Busro (2018:226) gaya kepemimpinan adalah cara bagaimana pemimpin mampu mempengaruhi para pengikutnya sehingga berbagai tindakan bersama yang diperintahkan pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan

3. Supervisi

Orang yang melakukan kegiatan supervisi ini disebut supervisor. Supervisor adalah seorang yang profesional. Dalam menjalankan tugasnya, ia bertindak atas dasar kaidah-kaidah ilmiah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dijelaskan Carlene



Cassidy and Robert Kreitner (2010:5): *Supervisors are an integral part of the management team process. The legal definition of supervisor is “any individual having authority, in the interest of employer, to hire, transfer, suspend, lay off, recall, promote, discharge, assign, reward, or discipline other employees, or responsibly to direct them, or to adjust their grievances, or effectively to recommend such action, if in connection with the foregoing the exercise of such authority is not of merely routine or clerical nature, but requires the use of independent judgement.”* Pengawas merupakan bagian integral dari proses manajemen tim. Definisi hukum pengawas yang memiliki wewenang adalah setiap individu, dalam kepentingan pimpinan, untuk menyewa, mentransfer, menanggukkan, memberhentikan, ingat, mempromosikan, menetapkan, penghargaan, atau untuk pegawai yang disiplin, atau bertanggung jawab untuk mengarahkan mereka, atau untuk menyesuaikan keluhan mereka, atau secara efektif untuk merekomendasikan tindakan tersebut, jika sehubungan dengan hal tersebut pada pelaksanaan kewenangan tersebut tidak semata-mata dilakukan secara rutin atau alami, tetapi membutuhkan penggunaan penilaian yang independen.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat asosiatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana penelitian mengambil sampel dari suatu populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Atasan saya mampu memberikan arahan yang jelas dalam bekerja	0,827	0.209	Valid
2.	Atasan mendengarkan masukan dari bawahannya	0,770	0.209	Valid
3.	Atasan menciptakan suasana kerja yang positif	0,814	0.209	Valid
4.	Atasan memberikan motivasi saat karyawan menghadapi masalah	0,783	0.209	Valid
5.	Atasan mampu mengambil keputusan secara adil	0,753	0.209	Valid
6.	Atasan menghargai setiap pencapaian karyawan	0,819	0.209	Valid
7.	Gaya kepemimpinan atasan memberikan contoh yang baik bagi tim	0,731	0.209	Valid
8.	Atasan terbuka terhadap perubahan dan inovasi	0,711	0.209	Valid
9.	Komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan efektif	0,721	0.209	Valid
10.	Atasan memiliki watak keberanian dan ketekunan	0,704	0.209	Valid

Sumber: SPSS versi 30 (2025)



Berdasarkan Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.8, seluruh item pernyataan (kuesioner) pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,209). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir kuesioner untuk variabel Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini dinyatakan valid

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Supervisi

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Pengawasan yang dilakukan atasan membantu karyawan memperbaiki kinerja	0,238	0.209	Valid
2.	Atasan rutin melakukan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan	0,767	0.209	Valid
3.	Supervisi yang dilakukan tidak bersifat menekan, tetapi membimbing	0,771	0.209	Valid
4.	Karyawan mendapatkan umpan balik yang membangun dari atasan	0,821	0.209	Valid
5.	Atasan selalu siap memberikan bantuan jika karyawan mengalami kendala kerja	0,789	0.209	Valid
6.	Pengawasan dilakukan secara konsisten dan terencana	0,737	0.209	Valid
7.	Atasan memberikan pengarahan sebelum karyawan menjalankan tugas penting	0,743	0.209	Valid
8.	Proses supervisi membuat karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan hasil kerja.	0,705	0.209	Valid
9.	Karyawan merasa lebih percaya diri karena adanya pengawasan yang jelas	0,654	0.209	Valid
10.	Supervisi yang dilakukan menciptakan lingkungan kerja yang positif	0,721	0.209	Valid

Sumber: SPSS versi 30 (2025)

Berdasarkan informasi yang terdapat pada Tabel 4.9, seluruh item pernyataan (kuesioner) pada variabel Supervisi memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,209). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner untuk variabel Supervisi dalam penelitian ini dinyatakan valid



Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja

No	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah	0,727	0.209	Valid
2.	Karyawan memiliki kualitas pekerjaan yang diharapkan	0,716	0.209	Valid
3.	Karyawan mampu menyelesaikan kerja dengan baik	0,663	0.209	Valid
4.	Kinerja karyawan dapat membuat perusahaan mencapai target	0,605	0.209	Valid
5.	Karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diterima	0,712	0.209	Valid
6.	Karyawan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat kerja.	0,756	0.209	Valid
7.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai deadline yang ditentukan	0,775	0.209	Valid
8.	Karyawan memberikan kontribusi sesama karyawan dalam mencapai tujuan	0,662	0.209	Valid
9.	Kerjasama karyawan dengan atasan berjalan baik	0,731	0.209	Valid
10.	Karyawan mampu berkontribusi secara aktif dalam tim untuk mencapai tujuan bersama	0,613	0.209	Valid

Sumber: SPSS versi 30 (2025)

Merujuk pada data yang tercantum dalam Tabel 4.10, seluruh item pernyataan (kuesioner) pada variabel Kinerja menunjukkan nilai r hitung > rtabel (0,209). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk variabel Kinerja dalam penelitian ini dinyatakan valid. r hitung > rtabel

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	10

Sumber: SPSS Versi30 (2025)

Berdasarkan pada table 4.11 nilai Cronbach's Alpha variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,935, dengan itu variabel Gaya Kepemimpinan termasuk dalam kategori reliabel

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Supervisi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	10

Sumber: SPSS Versi30 (2025)

Berdasarkan pada table 4.12 nilai Cronbach's Alpha variabel Supervisi sebesar 0,914, dengan itu variabel Supervisi termasuk dalam kategori reliabel



Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

Sumber: SPSS Versi30 (2025)

Berdasarkan pada table 4.13 nilai Cronbach's Alpha variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,926, dengan itu variabel Kinerja termasuk dalam kategori reliabel

2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		88	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.68202010	
Most Extreme Differences	Absolute	.096	
	Positive	.075	
	Negative	-.096	
Test Statistic		.096	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.086	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.085	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.077
		Upper Bound	.092

a. Test distribution is Normal.

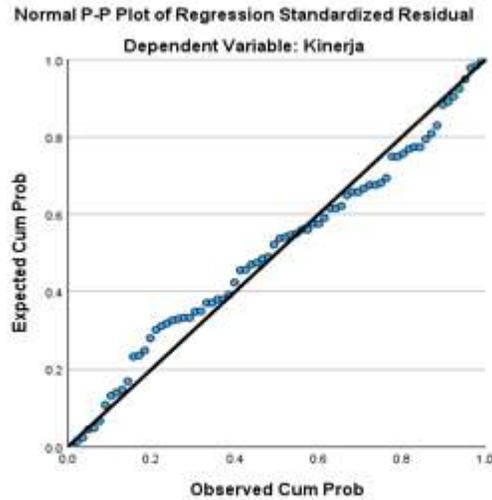
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan table 4.14 diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,086, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam model pengujian ini memenuhi asumsi normalitas



Gambar 4.2

Hasil Grafik P-Plot

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, dilakukan pengujian normalitas melalui diagram P-Plot. Suatu model dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila titik-titik data menyebar secara searah, mengikuti garis diagonal dari sudut kiri bawah ke sudut kanan atas. Pola penyebaran tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikoleniritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.362	2.763
	Supervisi	.362	2.763

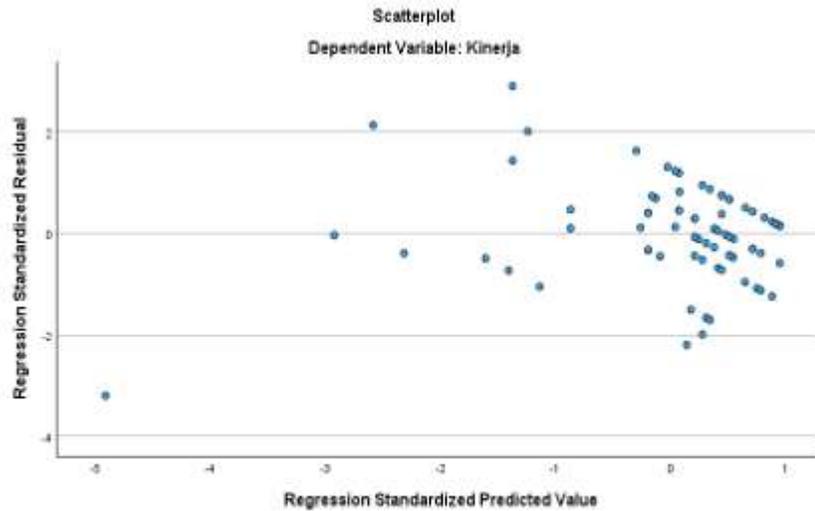
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.15 Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai tolerance $0,362 < 1$ dengan nilai VIF $2,763 < 10,00$ dan variable Supervisi mempunyai tolerance $0,362 < 1$ dengan nilai VIF $2,763 < 10,00$ dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Supervisi tidak terjadi gejala multikolinieritas



c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3

Grafik Uji Heteroskedastisitas Scatterplots

Berdasarkan gambar yang ditampilkan, terlihat bahwa penyebaran data berlangsung secara acak, baik pada area positif maupun negatif, serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, model regresi ini dinyatakan bebas dari masalah autokorelasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,220 yang berada dalam rentang 1,550 hingga 2,460, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan autokorelasi dalam model tersebut.

Tabel 4.16

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.631	.622	3.373	2.220

a. Predictors: (Constant), Supervisi, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS Versi 30 (2025)



3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.798	2.952		3.997	<,001	
	Gaya Kepemimpinan	.567	.114	.627	4.962	<,001	
	Supervisi	.185	.124	.188	1.489	.001	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat dikemukakan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11.798 memiliki arti, meskipun tidak ada pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan dan supervisi, kinerja terhadap Bank Central Asia tetap terbentuk sebesar 11.798
- Nilai 0,567 berarti dengan asumsi sisa bagian konsisten dan tidak ada penyesuaian pada Gaya Kepemimpinan maka setiap perubahan 1 satuan pada 1 Supervisi akan menimbulkan penyesuaian pada Kinerja sebesar 0,567 satuan
- Nilai 0,185 artinya dengan asumsi bagian sisa stabil dan tidak ada penyesuaian pada Supervisi maka setiap selisih 1 Gaya Kepemimpinan akan menimbulkan penyesuaian kinerja sebesar 0,185 satuan

4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.21, nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,794. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel yang diteliti. Hal ini sesuai dengan kriteria interpretasi nilai koefisien korelasi, di mana rentang nilai antara 0,600 hingga 0,799 dikategorikan sebagai hubungan yang kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X dan variabel Y memiliki tingkat keterkaitan yang tinggi, yang berarti setiap perubahan yang terjadi pada variabel X akan berpengaruh secara searah terhadap perubahan pada variabel Y. Semakin tinggi nilai variabel X, maka akan diikuti dengan peningkatan pada variabel Y



► **Tabel 4.21**
Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.622	3.373

a. Predictors: (Constant), Supervisi , Gaya Kepemimpinan

Sumber: SPSS Versi 30 (2025)

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.24
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.622	3.373

a. Predictors: (Constant), Supervisi , Gaya Kepemimpinan

Sumber: SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai kontribusi yang ditunjukkan oleh (*Adjusted R Square*) untuk variabel gaya kepemimpinan dan supervisi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,622. Artinya gaya kepemimpinan dan supervisi memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja sebesar 62,2% sedangkan sisanya sebesar 37,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini

6. Uji hipotesis

Tabel 4.25
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.656	3.331		4.400	<,001
	Gaya Kepemimpinan	.241	.085	.270	2.835	.006
	Supervisi	.459	.083	.526	5.536	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan keterangan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.835 > 1.662$) dan



nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.006 < 0,05$). Artinya H_a **diterima** dan H_0 ditolak. Sedangkan variabel supervisi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5.536 > 1.662$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.001 < 0,05$). Artinya H_a **diterima** dan H_0 ditolak

Tabel 4.26
Hasil Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1650.575	2	825.287	72.533	<.001 ^b
	Residual	967.141	85	11.378		
	Total	2617.716	87			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Supervisi , Gaya Kepemimpinan

Sumber: SPSS Versi 30 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 72.533 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.10 ($72.533 > 3.10$) dan nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari 0,05 ($0.001 < 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan supervisi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

KESIMPULAN

Studi ini bertujuan untuk melakukan pengujian serta analisis terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan dan supervisi studi empirik Pada Bank BCA Kantor Cabang Utama Jakarta Selatan. Mengacu pada data yang telah terkumpul dan telah dilakukannya pengujian, Dari hasil penelitian ini, dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BANK CENTRAL ASIA Jakarta Selatan. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai t ($2.835 > 1.662$) dan sig ($0.006 < 0,05$). Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0.567, nilai t_{hitung} sebesar 4.962 lebih besar dari 1.6715 ($4.962 > 1.6715$) dan nilai signifikansi sebesar $<0,001$ lebih kecil dari 0,05 ($0.001 < 0.05$).
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Supervisi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BANK CENTRAL ASIA Jakarta Selatan. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai t ($5.536 > 1.662$) dan sig ($0.001 < 0,05$). Supervisi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0.185, nilai t_{hitung} sebesar 1.789 lebih besar dari 1.6715 ($4.962 > 1.6715$) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0.001 < 0.05$).
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Supervisi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BANK CENTRAL ASIA Jakarta Selatan, Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai f ($72,53 > 3,180$) dan sig ($0,001 < 0,05$). Diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 72.533 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.10 ($72.533 > 3.10$) dan nilai signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari 0,05 ($0.001 < 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan supervisi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abidin, A. Z., & Sunarto, A. (2023). Kinerja Karyawan Berbasis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT Nusa Akusara Megasindo Kabupaten Tangerang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2730-2743.
- Agrasadya, A., Apriansyah, M., & Sunarto, A. (2022). The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance At Pt. Putra Bengawan Sukses Bekasi. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 2(3), 713-725.
- Agrasadya, A., Dianti, A. R., & Sunarto, A. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VIII BOGOR. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1237-1247.
- Aprianto, N. K., & Sunarto, A. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER BAROKAH DI LARANGAN TANGERANG. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(3), 2205-2214.
- Dewi, I. K., Sunarto, A., & Atmaja, R. B. (2022). Employee Performance Based On Work Motivation And Work Environment At Pt. Yummy Citrarasa Asia. *Indonesian Journal of Social Research (IJSR)*, 4(1), 32-39.
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26.
- Panggarbesi, A. A., & Sunarto, A. (2021). Kinerja karyawan berbasis disiplin dan motivasi pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Depok 2. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 12.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 397-407.
- Sunarto, A., & Larasati, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 402-410.
- Sunarto, A., Loloan, R. R., & Tanjung, A. W. Employee Performance Based on Leadership and Work Motivation At PT. Astra Credit Companies TB Simatupang. *PINISI Discretion Review*, 5(2), 369-382.
- Sunarto, A., Agrasadya, A., & Abidin, A. Z. (2025). EMPLOYEE PERFORMANCE BASED ON WORK DISCIPLINE AND WORKLOAD AT PT JALUR NUGRAHA EKA KURIR (JNE EXPRESS) MAIN BRANCH, BOGOR CITY. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 4(1), 86-103.
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). Teacher Performance Based on The Visionary Leadership Style of School, Competency and Work Discipline (Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046-1052.
- Sunarto, A., & Latif, L. (2024). Analysis Of The Application Of Work Discipline And Work Motivation In Improving The Performance Of Non Asn Employees In The Cleaning Section



- At The Center For State Civil Staff Development In Bogor. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 4(1), 95-110.
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Halimah, I. (2024). Analysis Of The Application Of Work Discipline And Work Motivation In Improving The Performance Of Non-Civil Servants In The Hygiene Section At The State Civil Apparatus Personnel Development Center In Bogor. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 4(2), 490-509.
- Syahnego, S., Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Nusa Elang Satria Divisi Security di Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 146-156.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Dinas, P., Pemprov, S., & Selatan, S. (2011). Pengaruh pelatihan dan supervisi terhadap kedisiplinan kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil.
- Firdaus. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*, 2, 4. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/565116/buku-ajar-manajemen-sumber-daya-manusia>
- Kartini, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 75. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i1.168>
- Kusumah, W. W., Limakrisna, N., & Angraeni, A. F. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru SMPN 18 Kota Bandung). 1(4), 36–44.
- Nirmayanthi, A., Semi, H., & Rahman, D. (2023). Supervisi Manajerial Dalam Meningkatkan Pengelolaan. *Nazzama Journal Of Management Education*, 3(1), 18–19.
- Pamungkas, I. B., Rodiyana, N., & Komala, L. (2021). Pengaruh Tindakan Supervisi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 540–549. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.333>
- Prasetya, G. H., & Hendarto, R. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Pt. Karunia Jaya Global. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 20–30. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v9i2.424>
- Putiviandra, Z. E., Hendriani, S., Roesdi, R., Manajemen, J., Pekanbaru, K., Riau, P., & Organisasi, B. (2024). Pengaruh Supervisi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening di PT . Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. 3(2), 1039–1051.
- Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).