

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka merupakan daftar referensi dari semua jenis referensi seperti buku, *jurnal papers*, artikel, disertasi, tesis, skripsi, *hand outs*, *laboratory manuals*, dan karya ilmiah lainnya yang dikutip di dalam penulisan proposal (Huda, 2017). Semua referensi yang tertulis dalam kajian pustaka harus dirujuk di dalamnya. Dalam penelitian ini, kajian pustaka yang dilakukan adalah tentang variabel-variabel yang diteliti, serta penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki topik yang sama.

##### **2.1.1 Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire***

###### **2.1.1.1 Pengertian dan Konsep Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire***

Menurut Edison (2016), gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Para pakar menilai bahwa gaya kepemimpinan setiap orang berbeda-beda. Kepemimpinan sendiri adalah tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar ingin bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan.

Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* adalah g.aya kepemimpinan yang lebih mengutamakan relation oriented (Orientasi

hubungan) dari pada *result oriented* (Penyelesaian tugas). Dalam literatur kepemimpinan, *Laissez-Faire* mengacu pada pendekatan “lepas tangan, biarkan hal-hal terjadi” (Northouse, 2010) untuk mempengaruhi individu di tempat kerja. Menurut Avolio (2011), Gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* dapat didefinisikan sebagai ketiadaan kepemimpinan, dan dicirikan dengan sikap menghindari tanggung jawab. Pengambilan keputusan diserahkan kepada karyawan itu sendiri, dan tidak ada aturan yang ditetapkan.

Selanjutnya, pendefinisian gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* menurut Mulyadi (2015) adalah kebebasan penuh yang diberikan kepada anggota organisasi dengan partisipasi yang sangat minim dari pimpinan, sehingga pemimpin hanya menempatkan dirinya sebagai pengawas tanpa banyak mengatur suatu kebijakan. Lebih lanjut, Zainal dkk. (2017) mendefinisikan gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* sebagai pemberian kebebasan penuh kepada bawahannya dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing. Pemimpin hanya memfungsikan sebagai penasihat. Sutikno (2014) menjabarkan bahwa kepemimpinan *laissez-faire* adalah membiarkan stafnya untuk berbuat berdasarkan kehendak sendiri dan pemimpin tidak berpartisipasi aktif dalam kegiatan kelompoknya. Terakhir, Tumbol dkk. (2014) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* adalah gaya kepemimpinan yang lebih mengutamakan *relation oriented* (Orientasi hubungan) dari pada *result oriented* (Penyelesaian tugas).

**Tabel 2.1**  
**Definisi Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire***

<b>Nama</b>	<b>Jenis Jurnal</b>	<b>Definisi</b>
Mangkunegara (2014)	Nasional	Gaya kepemimpinan yang lebih mengutamakan relation oriented (Orientasi hubungan) dari pada result oriented (Penyelesaian tugas).
Avolio (2011)	Internasional	Gaya kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i> dapat didefinisikan sebagai ketiadaan kepemimpinan, dan dicirikan dengan sikap menghindari tanggung jawab.
Mulyadi (2015)	Nasional	Kebebasan penuh yang diberikan kepada anggota organisasi dengan partisipasi yang sangat minim dari pimpinan, sehingga pemimpin hanya menempatkan dirinya sebagai pengawas tanpa banyak mengatur suatu kebijakan.
Zainal dkk. (2017)	Nasional	Pemberian kebebasan penuh kepada bawahannya dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing.
Sutikno (2014)	Nasional	Kepemimpinan <i>laissez-faire</i> adalah membiarkan stafnya untuk berbuat berdasarkan kehendak sendiri dan pemimpin tidak berpartisipasi aktif dalam kegiatan kelompoknya.

Tabel 2.1 di atas menunjukkan beberapa definisi dari gaya kepemimpinan *Laissez-Faire*. Berdasarkan fenomena yang terjadi dan kecocokkan dengan penelitian ini, definisi gaya kepemimpinan yang dapat ditarik untuk penelitian ini adalah menurut Tumbol dkk. (2014). Hal ini karena penelitian ini melihat perilaku para pemimpin di perusahaan dan pengaruhnya terhadap anggota perusahaan.

#### *2.1.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan*

Untuk penelitian ini, indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014) yang akan digunakan pada penelitian ini. Hal ini dilakukan karena kecocokkan indikator-indikator tersebut dengan objek penelitian yang diteliti. Menurut Tumbol dkk. (2014), indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut

1. Delegasi Wewenang
2. Tanggung Jawab Pekerjaan
3. Kemampuan Kerja

### ***2.1.2 Pengawasan Kerja (Supervision)***

#### *2.1.2.1 Pengertian dan Konsep Pengawasan Kerja*

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut (Sule, 2008). Menurut Handoko (2016), “Pengawasan sebenarnya mengandung arti penjagaan stabilitas dan equilibrium”. Untuk mencapai keseimbangan, bagaimanapun juga, manajer harus selalu merubah apa yang dikerjakannya ataupun merubah standar yang digunakan sekarang untuk mengukur pelaksanaan. Serta teknik-teknik serta metode- metode pengawasan hendaknya digunakan secara simultan, tidak berdiri sendiri. Robbins dan Coulter (2016) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses memonitor aktivitas untuk memastikan penyelesaian suatu kegiatan sebagaimana direncanakan dan membenarkan penyimpangan yang signifikan.

Pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan, menilai serta mengoreksi pelaksanaan pekerjaan agar sesuai perencanaan dan tujuan organisasi (Manullang, 1996:127) yang dibandingkan dan diukur berdasarkan kriteria, norma dan standar yang telah ditetapkan (Guntur dkk, 2005:89). Pengawasan

memerlukan pemilihan orang yang tepat yang mampu melaksanakan, menimbulkan minat serta mengajarkan implementasi tiap pekerjaan (Halsey, 2003:8). Manullang (2011) menyatakan tujuan utama pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Hal ini dapat dipahami, bahwa bagaimana tepatnya perencanaan yang dibuat tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa adanya fungsi pengawasan. Oleh sebab itu, kendati posisi pengawasan ini berada pada akhir dari fungsi-fungsi manajemen bukan berarti kurang penting, tetapi lebih bermakna sebagai kunci kesuksesan seluruh dari pelaksanaan fungsi manajemen. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dari upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan.

Daulay (2017: 218) menambahkan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak. Mockler dalam Zamani (1998) berpendapat bahwa pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang

sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Fahmi (2014: 138) menjelaskan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Sedangkan menurut Kadarisman (2015: 173) bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Terry dalam Sukarna (2011) mengemukakan bahwa Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilaman perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

**Tabel 2.2**  
**Definisi Pengawasan Kerja**

<b>Nama</b>	<b>Jenis Jurnal</b>	<b>Definisi</b>
Robbins dan Coulter (2016)	Internasional	pengawasan adalah proses memonitor aktivitas untuk memastikan penyelesaian suatu kegiatan sebagaimana direncanakan dan membenarkan penyimpangan yang signifikan.
Handoko (2016)	Nasional	Pengawasan mengandung arti penjagaan stabilitas dan equilibrium
Kadarisman	Nasional	pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan

(2015)		suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
Daulay (2017)	Internasional	Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.
Terry dalam Sukarna (2011)	Internasional	Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilaman perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Tabel di atas merupakan kumpulan dari definisi pengawasan kerja. Untuk kepentingan penelitian ini, peneliti akan mengambil definisi dari Robbins dan Coulter (2016). Hal ini dikarenakan kecocokkan definisi dengan fenomena yang terjadi pada penelitian ini. Walaupun ahli lain mengemukakan hal yang hamper serupa, Robbins dan Coulter mampu menjadikan landasan definisinya ke dalam sebuah buku yang komprehensif, sehingga dapat menjadi acuan jurnal-jurnal lainnya.

#### 2.1.2.2 Indikator-Indikator Pengawasan Kerja

Untuk penelitian ini, indikator yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2016) yang akan digunakan pada penelitian ini. Hal ini dilakukan karena kecocokkan indikator-indikator tersebut dengan objek penelitian yang diteliti. Adapun pengawasan kerja setidaknya berkaitan dengan penetapan standar kerja, Penilaian Pekerjaan, Mengoreksi Pekerjaan. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti mengambil teknik pengawasan menurut Robbins dan Coulter (2016) untuk menjadi indikator pengukuran di dalam pengawasan itu sendiri, yaitu:

1. Menetapkan Standar, yakni penetapan patokan (target) atau hasil yang diinginkan, untuk dapat dilakukan sebagai perbandingan hasil ketika berlangsungnya kegiatan organisasi. Standar juga merupakan batasan tentang apa yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dan target organisasi.
2. Pengukuran, yakni proses yang berulang-ulang dilakukan dan terus menerus dan benar, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan jumlah hasil.
3. Membandingkan adalah membandingkan hasil yang dicapai dengan target atau standar yang telah ditetapkan, mungkin kinerja lebih tinggi atau lebih rendah atau sama dengan standar.
4. Melakukan Tindakan adalah keputusan mengambil tindakan koreksi-koreksi atau perbaikan. Bilamana telah terjadi penyimpangan (deviasi) antara standar dengan realisasi perlu melakukan tindakan follow-up berupa mengoreksi penyimpangan yang terjadi.

### ***2.1.3 Disiplin Kerja***

#### ***2.1.3.1 Pengertian dan Konsep Disiplin Kerja***

Waridin dalam Mariani (2012), berpendapat bahwa disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka

mendukung optimalisasi kerja. Tanggung jawab secara tertib, teratur dan disiplin sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku atau ditetapkan dalam organisasi tersebut, sehingga tidak ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan disiplin kerja secara umum bertujuan untuk memberikan feedback kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktifitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan, dan lain-lain. Sehingga, penilaian untuk disiplin kerja dapat menjadi landasan untuk menilai sejauh mana kegiatan MSDM dilakukan dengan baik.

Menurut Buhler (2007: 216-218) Disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat samasama efektif. Disiplin berpengaruh terhadap tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga apabila disiplin sudah terpenuhi maka akan menimbulkan

suatu kepuasan dan hasil yang baik dalam organisasi. Rivai dan Veithzal (2010) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Moekijat, (2001:139) mengatakan Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Dengan demikian disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksisanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2005, dalam Ardansyah dan Wasilawati, 2014) kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2011, dalam Suyitno, 2017:146) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan kondisi atau rasa hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan menjadi sebuah faktor pengikat dan integrasi sebagai kekuatan yang dapat memaksa pegawai untuk memenuhi peraturan-peraturan

serta prosedur kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu, sehingga tujuan organisasi dapat terpenuhi. Siswanto dalam Arika (2016) menjabarkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

**Tabel 2.3**  
**Definisi Disiplin Kerja**

<b>Nama</b>	<b>Jenis Jurnal</b>	<b>Definisi</b>
Hasibuan dalam Ardansyah dan Wasilawati (2014)	Nasional	Kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku
Sutrisno dalam Suyitno (2017)	Nasional	Disiplin menunjukkan kondisi atau rasa hormat yang ada pada karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan
Siswanto dalam Arika (2016)	Nasional	disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”
Rivai dan Veithzal (2010)	Internasional	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.
Waridin dan Mariani (2012)	Nasional	Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Dari Tabel 2.4 di atas, peneliti mengambil definisi disiplin kerja yang dikemukakan oleh Siswanto dalam Arika (2016). Bila dilacak, maka buku yang diterbitkan adalah pada tahun 2010 oleh Siswanto. Peneliti mengambil definisi tersebut karena kecocokkan definisi terhadap penelitian ini. Utamanya, kesadaran dan

kesediaan seseorang untuk mentaati aturan dan norma yang berlaku pada sebuah perusahaan adalah yang terpenting dari definisi ini.

#### *2.1.3.2 Indikator Disiplin Kerja:*

Untuk penelitian ini, indikator yang dikemukakan oleh Siswanto dalam Arika (2016: 22) yang akan digunakan pada penelitian ini. Hal ini dilakukan karena kecocokkan indikator-indikator tersebut dengan objek penelitian yang diteliti. Terdapat beberapa indikator dalam disiplin kerja. Dalam penelitian ini, peneliti mengacu kepada indikator penelitian kerja yang dikemukakan oleh Siswanto dalam Arika (2016: 22), bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, diantaranya:

1. Frekuensi Kehadiran, merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada Standar Kerja. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada Aturan Kerja. Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam kerja.
5. Bekerja etis. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

##### *2.1.4.1 Pengertian dan Konsep Kinerja Karyawan*

Karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga baik itu di kantor, perusahaan, dan sebagainya, dengan mendapat gaji (upah). Karyawan juga dapat diartikan sebagai manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha. Pada dasarnya buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama. Namun dalam kultur Indonesia, —Buruhll berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasar dan sebagainya. Sedangkan pekerja, tenaga kerja dan karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja. Akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama dan mempunyai arti yaitu pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-Undang ketenagakerjaan yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia

Kinerja dikenal dengan istilah job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2011).

Menurut Luthans (2011, dalam Soebandono dan Nilawati, 2016:242) kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau layanan yang diberikan oleh orang yang melakukan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai tujuan, kemampuan untuk bekerja, dan prestasi yang harus dicapai. Mangkunegara (2004, dalam Yuniarto, 2018:266) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dalam kualitas dan jumlah yang diraih oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Lita Wulantika (2019:287) Karyawan dituntut mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu kerja, disiplin, dan kejujuran untuk berprestasi bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian

tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Menurut Withmore dalam Mahesa 2010 mengemukakan 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.

Terakhir, Edison (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

**Tabel 2.4**  
**Definisi Kinerja Karyawan**

<b>Nama</b>	<b>Jenis Jurnal</b>	<b>Definisi</b>
Rivai & Basri (2011)	Nasional	Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.
Mangkunegara dalam Yuniarto (2018)	Nasional	Kinerja adalah hasil kerja dalam kualitas dan jumlah yang diraih oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
Luthans dalam Soebandono dan Nilawati (2016)	Internasional	Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau layanan yang diberikan oleh orang yang melakukan pekerjaan.
Lita Wulantika (2019:287)	Nasional	Karyawan dituntut mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu kerja, disiplin, dan kejujuran untuk berprestasi bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi.
Sinambela (2012)	Internasional	Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.
Withmore	Internasional	Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi

dalam Mahesa (2010)		tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu.
Edison (2016)	Internasional	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari definisi-definisi yang tertera pada tabel 2.5, peneliti kembali mengambil definisi yang dikemukakan Edison (2016). Hal ini dikarenakan alasan yang sama yaitu keterkaitan definisi dari fenomena pada penelitian ini, terutama pada pengukuran periode waktu dan mengacu pada kesepakatan / target.

#### *2.1.5.2 Indikator Kinerja Karyawan*

Untuk penelitian ini, indikator yang dikemukakan oleh Edison (2016) yang akan digunakan pada penelitian ini. Hal ini dilakukan karena kecocokkan indikator-indikator tersebut dengan objek penelitian yang diteliti. Menurut Edison (2016), untuk mengukur kinerja para karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu:

1. Target kerja; Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kualitas kerja; Seberapa baik pekerjaan yang dilakukan.
3. Waktu penyelesaian; Seberapa cepat suatu pekerjaan dilakukan dengan kesalahan yang kecil.
4. Ketaatan; Mengikuti aturan yang ditetapkan atasan

#### *2.1.4.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Mathis dan Jackson (2006), yaitu:

1. Kemampuan individual. Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Jika karyawan tersebut memiliki ketrampilan yang baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula.
2. Usaha yang dicurahkan. Usaha yang dicurahkan oleh karyawan bagi perusahaan adalah motivasi, etika kerja, kehadirannya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun karyawan memiliki tingkat ketrampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat ketrampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari apa yang dilakukan.
3. Dukungan organisasional. Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan meliputi pelatihan dan

pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, dan manajemen dan rekan kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran atau absensi, kemampuan bekerja sama.

Menurut Mangkunegara (2010) dalam Pasolong (2010:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Prawirosentono dalam Pasolong (2010:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.5**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti / Tahun	Judul / Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Habib Ridho P. / 2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Utara  Metode: Analisis Regresi Berganda  Sampel: 99 Individu	Secara simultan, gaya kepemimpinan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Prov Sumatera Utara	Variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai	Variabel Pengawasan
2	M. Basri Kamal / 2015	Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero)  Metode: Analisis Regresi Linier Berganda  Sampel: 63 Individu	Hasil perhitungan diperoleh bahwa kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Variabel yang paling memengaruhi terhadap disiplin kerja adalah pengawasan.	Variabel Kepemimpinan dan Pengawasan	Variabel Kinerja Karyawan
3	Agus Jamaludin / 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garmen Jakarta.  Metode: <i>Field Research</i> dan Studi Pustaka  Sampel: 20 Individu	Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.	Variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan	Variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan
4	Jeli Nata Liyas / 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan	Variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin	Variabel Pengawasan

		Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam.  Metode Regresi Linier Berganda  Sampel: 71 Individu	dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kerja	
5	Ni Luh Made Herawati, dkk. / 2016	Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Pegawai pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan  Metode: Regresi Linier Berganda  Sampel: 35 Individu	Hasil analisis menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan	Variabel Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai	Variabel Gaya Kepemimpinan
6	Goverd Adler Clinton Rompas, dkk. / 2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara.  Metode: Regresi Linier Berganda  Sampel: 50 Individu	Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja.	Variabel Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Lokasi Penelitian
7	Luthfi, dkk. / 2018	<i>Effect of work discipline and leadership style on the performance of employee's motivation as variabel mediation in office ministry of justice and human rights Bangka Belitung Indonesia.</i>  Metode: <i>Path Analysis</i>  Sampel: 32 Individu	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi secara simultan dan parsial. Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi	Variabel Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.	Variabel Pengawasan

			lebih kecil dari pengaruh langsung		
8	Nur'aini Diah Sari, dkk. / 2018	Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan kerja.  Metode: Regresi Linier Berganda  Sampel: 123 Individu	Hasil analisis menunjukkan secara simultan maupun parsial da pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang.	Variabel Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kerja	Variabel Kompetensi Kerja dan Pengawasan
9	Abdul Razak, dkk. / (2018)	Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar.  Metode: Survey  Sampel: 50 Individu	Temuan dari hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. ABC Makassar berada pada kategori cukup baik, sehingga masih perlu perhatian, pembenahan dan penyempurnaan. Secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.	Variabel Pengawasan.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian (Wahono, 2012). Pada penelitian ini, alur logika yang dilihat adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, pengawasan kerja terhadap kinerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja, masing-masing secara parsial. Kemudian, terdapat alur berpikir yang menggabungkan variabel gaya kepemimpinan, pengawasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Pada sebuah perusahaan, sumber daya manusia diharapkan dapat menghasilkan kinerja secara optimal. Hal ini merupakan salah satu elemen yang penting pada sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan semua perusahaan, yaitu profitabilitas. Kinerja karyawan tentu dipengaruhi faktor-faktor yang ada pada lingkungan pekerjaan.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Pasalnya, sebuah perusahaan akan memiliki hierarki yang menempatkan tiap orang pada posisinya masing-masing. Posisi non-manajerial tidak berpartisipasi dalam keputusan besar yang berdampak pada perusahaan secara keseluruhan. Kinerja para pegawai non-manajerial dipegang tanggung jawabnya oleh atasan-atasan mereka, atau disebut juga dengan pimpinan. Gaya memimpin seseorang akan berdampak pada kinerja karyawannya. Salah satu jenis gaya kepemimpinan yang juga

menjadi fenomena pada objek penelitian yang diteliti adalah gaya kepemimpinan Laissez-Faire.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengawasan kerja. Pengawasan tentu dilakukan oleh atasan-atasan para pegawai. Pengawasan berarti penilaian proses dan hasil kerja secara objektif oleh atasan terhadap kerja karyawan. Dengan adanya penilaian dan evaluasi kinerja, kinerja pegawai diharapkan berada pada keadaan yang baik karena pegawai merasa diawasi hasil dan proses kerjanya.

Terakhir, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja para pegawai itu sendiri. Disiplin pada konteks ini berarti mematuhi aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti contohnya bila pegawai terlambat masuk kerja, waktu produksi dalam satu hari akan berkurang juga.

Ketiga variabel di atas masing-masing memengaruhi kinerja pegawai pada aspek-aspeknya sendiri. Namun, tidak menutup kemungkinan bahwa bila ketiga variabel tersebut digabungkan, akan memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan yang lebih besar.

### ***2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire dengan Kinerja Karyawan***

Sebagai bahan penjas dan penguat bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan (leadership style) dengan kinerja karyawan sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara pada bukunya yang berjudul *Evaluasi Kinerja SDM* (2014).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang sudah dipaparkan pada bagian sebelumnya. Singkatnya, kita ketahui bahwa sebenarnya yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan adalah sebuah kemampuan, skill ataupun juga bisa disebut sebagai strategi yang dilakukan oleh seorang pemimpin perusahaan dengan menggunakan gaya pendekatan sesame manusia berupa perwujudan dari tingkah laku yang ditimbulkan. Adapun fungsinya ialah dengan adanya gaya pendekatan tersebut diharapkan dapat memberikan pengaruh serta dorongan kepada para bawahannya yakni para karyawan untuk bisa mengikuti dan patuh terhadap apa yang diinstruksikan oleh pemimpinnya.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan penentu hasil dari pengelolaan tujuan. Sukses atau gagalnya suatu pengelolaan manajemen dalam perusahaan Sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan orang yang memiliki tanggung jawab dan tugas untuk mengemban amanah sebagai pemimpin perusahaan itu sendiri. Pada dasarnya, pemimpin hanya bertugas untuk menetapkan arah dengan Menyusun satu visi masa depan. Kemudian menyatukan orang-orang dengan mengkomunikasikan visi tersebut agar mampu mengatasi rintangan-rintangan yang datang ketika mengoperasionalkannya.

Kepemimpinan *Laissez-Faire* merupakan salah satu klasifikasi gaya kepemimpinan yang mungkin dijalankan pada sebuah perusahaan. Kepemimpinan ini berfokus pada kebebasan pegawai dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang optimal. Namun, hal ini tidak dapat dilakukan pada sembarang perusahaan. Gaya ini mungkin dapat dilakukan pada pegawai yang perlu menghasilkan kreativitas, namun tidak cocok untuk diimplementasikan pada pegawai yang sudah ditentukan lini kerjanya.

### ***2.3.2 Pengaruh Pengawasan Kerja dengan Kinerja Karyawan***

Salah satu hasil penelitian yang memperjelas adanya pengaruh antara pengawasan kerja pimpinan dengan kinerja karyawan ialah hasil penelitian dari Ni Luh Made Herawati, dkk (2016) yang memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan pimpinan, disiplin dan kompetensi pegawai pada kinerja pegawai inspektorat kabupaten Tabanan. Sebagaimana kita ketahui didasarkan pada pembahasan sebelumnya mengenai pengawasan kerja. Pengawasan kerja itu adalah suatu bentuk penilaian yang diwujudkan dalam suatu kegiatan untuk mengoreksi hasil dari kinerja karyawan. Adapun tujuan dari pengawasan kerja tersebut yakni untuk menjaga keseimbangan, stabilitas serta pencapaian hasil yang diperoleh dari hasil kerja karyawan. Dimana hasil tersebutlah yang kita maknai dengan kinerja karyawan. Kegiatan tersebut berlaku dari mulai karyawan

mengerjakan tugas dan tanggung jawab mereka hingga mendapatkan hasil dari pekerjaannya.

Adapun alasan yang menjadi latar belakang mengapa perlu adanya pengawasan kerja dalam suatu lembaga usaha. Hal ini diakrenakan secara umum sebagai manusia tiadk ingin diikat, tidak terikan dan tidak ingin diatur oleh orang lain. Kondisi tersebut pada dasarnya merupakan tabiat manusia. Setiap orang juga memiliki kepribadian bahkan kemampuan serta semangat yang berbeda-beda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, pelaksanaan pengawasan kerja ini sejatinya untuk memberikan dorongan serta motivasi kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Pengawasan kerja ini biasanya, dilakukan oleh atasan secara langsung ataupun orang yang dianggap memiliki kemampuan utnuk melakukan kegiatan tersebut sebagai wakil dari pimpinan. Tugasnya adalah untuk ikut serta mengkondisikan, mengarahkan, mengevaluasi sekaligus melakukan control terhadap hasil kinerja karyawan. Selain itu, dengan adanya kegiatan pengawasan kerja secara tidak langsung dapat mencipatakanbudaya disiplin kerja yang tentunya berdampak pada peningkatan kualitas kinerja karyawan itu sendiri.

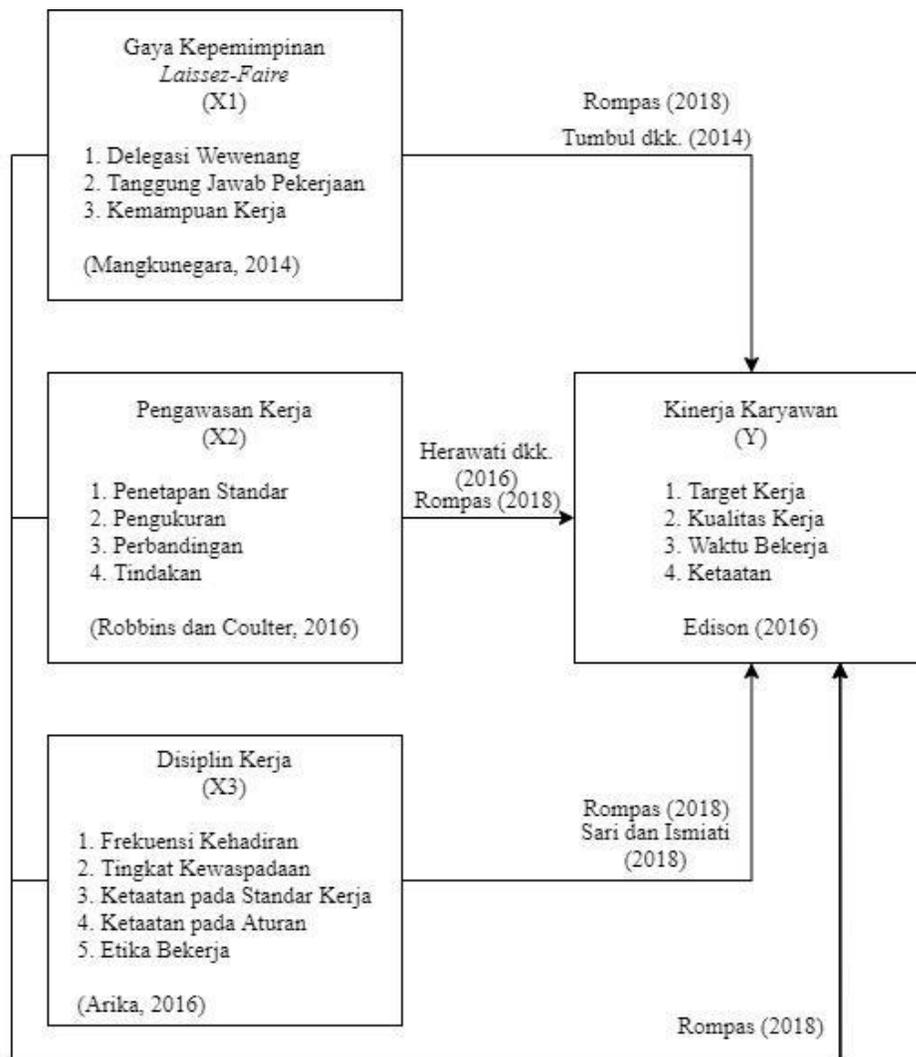
### ***2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan***

Salahsatu hasil penelitian yang memperjelas adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ialah hasil penelitian dari Nur' aini Diah Sari dan Ismiati (2018) yang memperlihatkan secara simultan maupun parsial ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang di lakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang.

Berkenaan dengan pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Terdapat pepatah lama yang mengatakan semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang individu, maka semakin tinggi pula peluang untuk optimalisasi hasil kinerja yang ditimbulkan. Adapun maksud dari pernyataan tersebut ialah disiplin kerja sendiri singkatnya dipahami dengan sebuah tingkah perilaku yang timbul dari sumber daya manusia atas dasar kesadarannya, kepatuhannya serta taat terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan yang telah disepakati. Di sisi lain, peningkatan optimalisasi disiplin kerja ini adalah sebagai suatu wujud upaya untuk mendapatkan feedback dari karyawan. Agar mereka dapat meningkatkan produktivitas dalam menyelesaikan tugas pekerjaan mereka secara cepat, tepat dan hasil kinerja mereka sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak perusahaan.

#### ***2.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire, Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan***

Penelitian yang dilakukan oleh Rompas (2018) mengupas tentang pengaruh gaya kepemimpinan Laissez-Faire, pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap perusahaan maksudnya adalah tidak hanya gaya kepemimpinan saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melainkan gaya kepemimpinan, cara seorang pemimpin memperlakukan dan menjalankan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas menjadi contoh terhadap bawahannya. Misalnya gaya kepemimpinan yang tidak tegas, sering bolos kerja, kurangnya disiplin dalam bekerja serta kurangnya perhatian terhadap para karyawan dalam menjalankan tugas menjadi contoh buruk bagi para bawahannya. Hal ini dikarenakan jika kita menyinggung mengenai kedisiplinan kerja, sebenarnya kita juga menyinggung kode etik kerja itu sendiri. Bagaimana bisa kinerja karyawan baik apabila pemimpinnya pun tidak memberikan contoh yang baik pula. Bagaimana bisa karyawan menghasilkan kinerja yang baik apabila mereka pun tidak memiliki kedisiplinan kerja yang baik pula. Tentunya apabila tingkat kedisiplinan kerja suatu perusahaan rendah akan sangat sulit sekali mewujudkan tujuan visi misi keberadaan perusahaan tersebut. Jangankan memperoleh keuntungan bahkan bisa dipastikan malah kerugian serta kegagalan yang didapatkan.



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

## 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2002:39), dalam bukunya yang berjudul “Metode Penelitian Administrasi” Mengemukakan bahwa pengertian Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

*“Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data”.*

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

H1: Untuk tujuan penelitian nomor 1 tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deksriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran mengenai Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*, Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

H2: Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial

H3: Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial

H4: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial

H5: Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*, Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan