

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIKI CABANG PEKANBARU**

*By: Agung Pramudya*  
*081275298989, Email : agungpramudya89@yahoo.com*  
*Supervisor I: Dra. Nuryanti, M.Si*  
*Supervisor II: Marzolina, SE.MM*

**ABSTRACT**

*The research was conducted at PT. Tiki Pekanbaru Branch located at Jl. No. General Rambutan. 12 City Pekanbaru. The purpose of this study to identify and analyze the influence of leadership styles and pengawasan partial and simultaneous on employee performance at PT. TIKI Pekanbaru Branch and to determine which factors are the most dominant influence on the performance of employees at PT. TIKI Pekanbaru Branch. To achieve these objectives the research conducted using a sample of 43 people, using the Census. Data analysis method using simultaneous test and partial test (multiple linear regression analysis with SPSS Windows version 17).*

*Based on the results obtained  $f_{count} > f_{sigifikan}$  table at the level of 5%. This indicates that there is a significant influence on the style of leadership and oversight of employee performance.*

*Recommendations to authors propose is to further improve the performance of employees should the company so always pay attention to employees by implementing a leadership style that is siding with the employees and the company must often conduct surveillance to employees on the job. For example, the company provides reward or reward employees who excel so that employees work harder to achieve the targets set by the company. With the strict supervision the employee will be more active in carrying out the work and the application of leadership style and supervise the performance of employees is expected to be even better. This would provide a reciprocal relationship in which the company's attention to its employees as well as employees have to contribute the same, namely to carry out their duties and responsibilities well too.*

***Keywords: Leadership Style, Employee Monitoring and Performance.***

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada setiap perusahaan merupakan faktor penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan, hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan perusahaan atau aktivitas perusahaan tidak akan dapat berjalan meskipun perusahaan memiliki sumberdaya lainnya yang banyak. Untuk memiliki karyawan yang terampil, memiliki kemampuan kerja dan loyal terhadap perusahaan, bukanlah suatu hal yang mudah. Banyak faktor yang menentukan diantaranya adalah kepemimpinan (*leadership*) dan pengawasan (*Controlling*).

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi baik organisasi bisnis maupun nonbisnis sangatlah penting dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan jiwa kepemimpinan diharapkan dapat menggerakkan kemampuan totalnya untuk kepentingan kelompok atau organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Pandangan mengenai kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam kehidupan organisasi mempunyai kedudukan yang strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok.

Disamping gaya kepemimpinan kinerja juga ditentukan oleh tingkat pengawasan. Berdasarkan hasil pengamatan penulis, tingkat pengawasan

yang diterapkan di perusahaan selama ini berupa pengawasan preventif dan pengawasan korektif. Pengawasan preventif berupa peraturan-peraturan yang dibuat untuk mengantisipasi terjadinya pelanggaran oleh karyawan di instansi tersebut, sedangkan pengawasan korektif berupa pemberian sanksi kepada karyawan yang telah melakukan pelanggaran peraturan. Sanksi yang diberikan terdiri dari beberapa tingkatan mulai dari teguran lisan, surat peringatan, skors hingga pemberhentian. Namun demikian pelaksanaan pengawasan tersebut tidak dilakukan secara kontinyu (terus menerus). Salah satu bentuk pengawasan yang dilakukan adalah melakukan sidak (inspeksi mendadak) ke ruangan-ruangan kantor untuk melihat apakah ada karyawan yang meninggalkan kantor untuk keperluan pribadi mereka. Namun tidak ini biasanya hanya dilaksanakan sesekali saja.

Penghasilan utama dari sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang adalah banyaknya pelanggan yang melakukan pengiriman barang melalui perusahaan tersebut. Semakin banyak pelanggan yang mengirim berarti semakin tinggi pendapatan dan semakin tingginya keuntungan yang diperoleh oleh pihak perusahaan

Berdasarkan dari beberapa informasi di atas pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru menyebabkan timbulnya keinginan penulis untuk menganalisa sejauh mana keberhasilan PT. TIKI Cabang Pekanbaru dalam memanfaatkan tenaga kerjanya dengan cara melihat dari kinerja karyawan tersebut dalam bekerja dan menciptakan kondisi kerja yang membuat karyawan loyal terhadap

pekerjaan mereka. Oleh karena itu penulis mengadakan penelitian mengenai masalah semangat kerja para karyawan dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru”**.

#### **Tujuan Penelitian :**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui faktor manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru.

#### **Kajian Pustaka**

##### **Pengertian Semangat Kerja**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Hasibuan, 2009:105)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain adalah (Simamora, 2003: 336)

- 1) Pekerjaan yang menimbulkan tantangan
- 2) Kreatif dan minat

- 3) Partisipasi pada keputusan
- 4) Kompensasi yang berkaitan dengan penempatan kerja
- 5) Kesempatan pengembangan diri
- 6) Gaya organisasi yang fleksibel.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Usaha menyelaraskan persepsi antara orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Marnis, 2007: 209).

##### **Indikator Kepemimpinan**

Rivai (2008: 136) menyatakan seorang pemimpin harus mampu melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan diantaranya:

- a. Sikap pimpinan
- b. Koordinasi Pekerjaan
- c. Pendelegasian tugas
- d. Komunikasi pimpinan
- e. Kebijakan

##### **Pengertian Pengawasan**

Pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana (Moekijat, 2007:80)

Menurut Silalahi (2002 :102), mengungkapkan indikator dari sistem pengawasan yang efektif adalah:

1. Orientasi rencana (*plans oriented*)  
pengontrolan berorientasi pada rencana,

- pengontrolan mendukung rencana strategi dan fokus pada kegiatan signifikan membuat suatu perbedaan nyata pada organisasi.
2. Orientasi hasil (*result-oriented*) control harus membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan, seperti pembuatan standar kinerja, perlindungan asset organisasi dan atau memelihara kualitas produk
  3. Cepat dan orientasi pengecualian (*prompt and exception oriented*) kontrol melaporkan penyimpangan secara tepat, member wawasan mengapa perbedaan terjadi dan yang mungkin dikerjakan untuk memperbaikinya.
  4. Menyeluruh (*multidimensional*) *system control* meliputi semua hasil dan perilaku yang diinginkan, tetapi perlu dilakukan terutama pada tempat strategis atau kegiatan-kegiatan yang sangat menentukan
  5. Akurat, penemuan, penilaian, dan analisis, data tentang pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan akurat
  6. Realistik, *system control* harus memasukkan harapan realistik tentang apa yang dapat dicapai
  7. Adil dan objektif, kontrol tidak memihak atau membeda-bedakan perlakuan terhadap karyawan dan tidak dapat dimanipulasi oleh karyawan atau manajer untuk keuangan
  8. Dapat dimengerti, pengontrolan mendukung pembuatan melalui penyajian data yang dimengerti
  9. Tepat waktu, kontrol, menyediakan informasi pada waktu yang tepat informasi itu dibutuhkan, karena itu kontrol harus berlangsung terus menerus bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan
  10. Dapat dimengerti, system kontrol yang baik berlangsung ketika hasilnya diterima oleh anggota organisasi yang dipengaruhinya ,dan jika kontrol secara luas ditentang atau diabaikan atau tidak diterima,maka manajer yang menjalankan fungsi tersebut harus mencoba menemukan jawaban kenapa hal itu harus terjadi.
  11. Efektif biaya, biaya kontrol adalah satu pertimbangan penting, keuntungan kontrol harus lebih banyak dari biayanya
  12. Longgar (*flexible*) system kontrol butuh fleksibilitas untuk persyaratan baru, direvisi atau dimodifikasi untuk situasi baru

#### **Variabel Penelitian**

Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari

- a. Variabel Independen (Gaya kepemimpinan dan Pengawasan)
- b. Variabel Dependent (Kinerja karyawan)

#### **Metode Penelitian**

##### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Tiki Cabang Pekanbaru yang terletak di Jl. Rambutan No. 12 Pekanbaru. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan estimasi dibulan Juli sampai Desember 2012.

##### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer yaitu, data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada PT. Tiki Cabang Pekanbaru berupa data isian sehubungan dengan masalah yang diteliti
- b. Data sekunder, data jumlah karyawan, tingkat kehadiran karyawan, data mengenai jumlah karyawan yang masuk dan keluar, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan yang lainnya yang pada umumnya berbentuk laporan dan tabel serta tugas-tugas pokok setiap bagian atau setiap departemen.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam rangka mengumpulkan data yang penulis butuhkan, penulis mengumpulkan data dengan teknik-teknik sebagai berikut :

1. Kuesioner yaitu teknik penumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya tentang masalah penelitian.
2. Dokumentasi, yaitu data yang dikumpulkan yang diperoleh langsung dari PT. Tiki Cabang Pekanbaru.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 43 orang. Sedangkan pengambilan sampel dengan metode sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel.

#### **Teknik Analisis Data**

1. Metode Deskriptif

Metode Deskriptif adalah penganalisaan data melalui metode merumuskan, menguraikan dan menginterpretasikan berdasarkan telaah pustaka yang terdapat dalam skripsi dan literatur sebagai referensi penelitian ini untuk kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

#### **2. Metode Kuantitatif**

Untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas (gaya kepemimpinan dan pengawasan) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) akan digunakan metode analisis regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2005:188).

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> : Pengawasan

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> : Koefisien regresi

e : Kesalahan random

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial. Skor jawaban responden dalam penelitian terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat (Sugiyono, 2003:86).

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi nilai 1-5 yaitu :

1. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5
2. Jawaban Setuju diberi bobot 4
3. Jawaban Cukup Setuju diberi bobot 3
4. Jawaban Kurang Setuju diberi bobot 2
5. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 1

Dalam menguji hasil yang didapat dari kuesioner dilakukan pengujian yang mencakup uji t, uji F, uji Determinasi ( $R^2$ ).

### 1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (keseluruhan), maka akan dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat

### 2. Uji t

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5 % dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima).
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap variabel terikat ( $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak).

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap variasi  $Y$  digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) nilai  $R^2$  mempunyai range antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

## PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut :

**Tabel 1. : Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Berganda**

Variabel bebas	Koefisien regresi
Constanta	12.849
Gaya kepemimpinan ( $X_1$ )	0.317
Pengawasan ( $X_2$ )	0.173

Sumber : (Data Olahan)

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisa regresi linear berganda (*Multiple Regression*) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan pengawasan, terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru.

Dari tabel di atas maka dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2$$

Hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 12.849 + 0.317X_1 + 0.173X_2$$

Dari persamaan regresi di atas menunjukkan koefisien regresi dari  $b_1$ ,  $b_2$ , bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti

- a. Konstanta sebesar 12.849, artinya jika gaya kepemimpinan dan pengawasan (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya positif yaitu sebesar 12.849.
- b. Nilai Koefisien faktor gaya kepemimpinan (0.317) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan berubah naik sebesar 0.317 satuan atau 31.7% dari perubahan gaya kepemimpinan.
- c. Nilai Koefisien faktor iklim organisasi (0.173) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor pengawasan, sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan

akan berubah meningkat sebesar 0.173 satuan atau 17,3% dari perubahan pengawasan.

## Uji Hipotesis

### A. Pembuktian Hipotesis Secara Simultan

Pembuktian hipotesis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dimana variabel bebasnya terdiri dari variabel, gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ), serta variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan yang bekerja pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru (Y). Dalam pengujian ini penulis merumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

Selanjutnya untuk pembuktian hipotesis penelitian apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya, maka dapat dilakukan dengan uji statistik F.

$$\begin{aligned} F_{Tabel} &= (k-1) - (n-k-1) \\ &= (2-1) : (43-2-1) \\ &= 1 : 40 \\ &= 4.085 \end{aligned}$$

**Tabel 2. : Hasil Output SPSS**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.943	2	17.972	10.584	.000 <sup>a</sup>
	Residual	67.917	40	1.698		
	Total	103.860	42			

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

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan

Hasil uji berpengaruh apabila F. hitung > F-tabel. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F-hitung adalah sebesar 10.584 (lihat lampiran) dan F-tabel dengan level signifikan sebesar 5 % = 4.085 (lihat lampiran). Maka diperoleh F-ratio atau F-hitung lebih besar dari F-tabel (10.584 > 4.085).

Dengan demikian hipotesis yang mengatakan gaya kepemimpinan dan pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru diterima.

Pembuktian Hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui variabel bebas mana yang paling dominan yang mempengaruhi variabel terikat, yakni kinerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru dari kedua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti. Yaitu seperti yang dilihat pada tabel 5.17 berikut ini:

**B. Pembuktian Hipotesis secara Parsial**

**Tabel 3. : Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat**

Variabel	t-test	Signifikan
X <sub>1</sub> (gaya kepemimpinan)	2.387	.022
X <sub>2</sub> (motivasi)	2.035	.048

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas di atas maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan secara partial dengan ketentuan :

- Apabila t-hitung atau t-test > t-tabel bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebasnya atau dengan kata lain bahwa



benar terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.

- Apabila t-hitung atau t-test < t-tabel bahwa variabel tidak dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain tidak pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung atau t-test dengan t-tabel pada signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ )

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= \alpha/2 : n-k-1 \\ &= 0,05/2 : 43-2-1 \\ &= 0,025 : 40 \\ &= 2.021 \end{aligned}$$

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t-test sebesar 2.387, maka bila dibandingkan pada t-tabel pada signifikan  $\alpha = 5\%$ , yakni sebesar 2,021 dapat dilihat bahwa t-test lebih besar dari t-tabel ( $2.387 > 2.021$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan gaya kepemimpinan mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel pengawasan diperoleh t-test sebesar 2.035 dengan perbandingan t-tabel sebesar 2.021, dapat terlihat bahwa t-test > t-tabel ( $2.035 > 2.021$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru.

### C. Koefisien Determinasi $R^2$

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Selain itu dapat dijelaskan bahwa nilai R sebesar 0.588 mengandung arti bahwa variasi variabel-variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.  $R$ -Square ( $R^2$ ) sebesar 0.646 (64.6%) ini menerangkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Tiki Cabang Pekanbaru dapat diterangkan faktor gaya kepemimpinan dan pengawasan, berpengaruh sebesar 64.6%. sedangkan sisanya sebesar 35.4% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut :

- a. Bahwa variabel  $X_1$  atau gaya kepemimpinan mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru.
- b. Pengawasan secara parsial memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan

adalah variabel gaya kepemimpinan dilakukan perusahaan.

### **Saran**

1. Dari hasil penelitian yang dipaparkan di harapkan agar pada variabel gaya kepemimpinan agar dapat lebih di tingkatkan lagi karena gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. TIKI Cabang Pekanbaru. Meningkatkan gaya kepemimpinan yang dapat diwakili oleh : 1). Sikap pimpinan, 2). Koordinasi pekerjaan, 3). Pendelegasian tugas, 4). Komunikasi pimpinan dan 5). Kebijakan perusahaan. Hasil penelitian ini mempunyai pengaruh yang besar dan sangat perlu ditingkatkan lagi khususnya mengenai gaya pimpinan dalam memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengeluarkan ide/gagasan yang bersifat membangun demi kemajuan perusahaan.
2. Pada penelitian ini diharapkan PT. TIKI Cabang Pekanbaru dapat meningkatkan pada variabel pengawasan karena pengawasan yang dilakukan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. TIKI Cabang Pekanbaru. Meningkatkan pengawasan dapat digunakan dengan beberapa cara yakni : 1). Orientasi pada rencana, 2). Orientasi pada hasil, 3). Pengawasan yang menyeluruh, 4). Adil dan objektif dan 5). Pengawasan dilakukan tepat waktu. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa dari tanggapan responden dari kelima

indikator tentang kebijakan perusahaan mendapat jawaban baik, dan anggapan responden terhadap pengawasan dari perusahaan sudah mendapat tanggapan baik puladari responden.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta; Bumi Aksara.
- Marnis, 2007. *Pengantar Bisnis*, Penerbit Unri Press, Pekanbaru.
- Rivai, V. 2008. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Edisi Kedua . Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.
- Silalahi, 2002. *Manajemen Personalialia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2003. *Manajemen Sumher Daya Manusia*. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung; Alfabeta.
- Umar, Husein, 2005, *Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.