

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPII KABUPATEN BARRU**

SKRIPSI



**MUTIARA NUR
105721124520**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2024

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

**JUDUL PENELITIAN:
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIL KABUPATEN BARRU**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

**MUTIARA NUR
NIM:105721124520**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebijakan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya”

(Q.S Al-Baqarah : 286)

“Prosesnya mungkin tidaklah mudah tapi *endingnya* yang bikin kita tidak berhenti mengucapkan Alhamdulillah”

PERSEMBAHAN

“Tiada lembar yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan”

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan kepada orangtuaku tercinta, kakakku, adik-adikku, teman-teman baikku yang selalu memberi bantuan, motivasi, diskusi, dan doa untuk menyelesaikan skripsi ini.

KESAN DAN PESAN

“Orang lain tidak akan paham perjuangan dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian suksesnya saja. Jadi berjuanglah untuk diri sendiri meskipun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa kita perjuangkan hari ini. Jadi tetaplah berjuang.”



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru
Nama Mahasiswa : Mutiara Nur
NIM : 105721124520
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 29 Juni 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 29 Juni 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Samsul Rizal, S.E.,M.M
NIDN : 0907028401



Dr. Muchriady Muchran, S.Kom.,M.M
NIDN: 0909058203

Mengetahui,



Dr. H. Andi Jan'an, S.E.,M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi
Manajemen


Masrullah, S.E.,M.M
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Mutiara Nur , Nim : 105721124520, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0009/SK-Y/61201/091004/2024 M, Tanggal 25 Dzulhijjah 1445 H / 1 Juli 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Dzulhijjah 1445 H
1 juli 2024

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si
2. Dr. Samsyl Rizal, S.E., M.M
3. Dr. Syarifuddin Sulaiman, S.E., M.Si
4. Ismail Rasulong, S.E., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Mutiara Nur**
No. Stambuk / Nim : **105721124520**
Program studi : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru.**

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi ini saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 25 Dzulhijjah 1445 H

1 Juli 2024 M

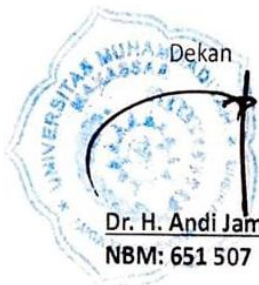


uat Pernyataan,

Mutiara Nur

NIM: 105721124520

Diketahui Oleh:



Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi

Masrullah, SE., MM
NBM: 1151132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : **Mutiara Nur**
NIM : 105721124520
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 1 Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Mutiara Nur
NIM: 105721124520

KATA PENGANTAR

سُبْحَانَكَ اللَّهُمَّ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis **Bapak Muh.Nur dan Ibu Rahmaniah** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Samsul Rizal,S.E., M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. Muchriady Muchran,S. kom.,M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak Andi Risfan Rizaldi,S.E., MM, selaku Penasehat Akademik yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam menyusun rencana studi.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Pimpinan dan staf pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru telah membantu memberikan fasilitas dalam penelitian kepada penulis.
10. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020, terkhusus Manajemen 20 G yang selalu belajar

bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

11. Terima kasih kepada saudara saya M. Ardiyansya Nur, Nur Aisyah, Ryan Nur Ramadana Putra, M. Syukur Ain Nur, Aina Nur Sakinah, dan Rabiul Annur yang senantiasa memberi support dan segala bantuan yang diberikan kepada penulis.

12. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, bantuan, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 19 Mei 2024

Penulis

Mutiara Nur

ABSTRAK

MUTIARA NUR 2024. Pengaruh gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Samsul Rizal Dan Muchriady Muchran

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru. Objek penelitian ini adalah semua pegawai yang berjumlah 62 orang reponden. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan data dilakukan dengan cara observasi, angket atau kuesioner dan dokumentasi. Variabel utama dalam penelitian ini adalah variabel Gaya Kepemimpinan sebagai X1, Pengawasan sebagai X2, Disiplin Kerja X3, dan Kinerja Pegawai sebagai Y. Sedangkan teknis analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS 27. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan (X1) dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} -2,627 > t_{tabel} 0,250$ dengan Tingkat signifikan 0,011, pengawasan (X2) dengan kinerja pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} 3,408 > t_{tabel} 0,250$ dengan tingkat signifikan 0,001 serta disiplin kerja (X3) yang berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} 2,243 > t_{tabel} 0,250$ dengan signifikan 0,29 pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja pegawai

ABSTRACT

MUTIARA NUR 2024. *The influence of Leadership, Supervision and Working Discipline on the Performance of Officers in the Occupation and Civil Records Service of Barru District.* Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Main Supervisor Samsul Rizal and Co-Supervisor Muchriady Muchran

The aim of this study is to find out the influence of leadership style, supervision and work discipline on the performance of officials in the Civil Occupation and Registration Service of Barru District. The object of this study is all 62 respondents. This research is quantitative research. Data collection techniques are done by means of observation, lifting or questionnaire and documentation. The main variables underlying this study are Leadership Style variables as X1, Supervision as X2, Working Discipline as X3, and Officer Performance as Y. While the technical analysis used in the research uses Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test and Dual Linear Regression Test using the SPSS 27 program. The results of this study showed a positive relationship between the leadership style (X1) and the employer (Y) with a thitung value $-2,627 > t_{table} 0,250$ with a Significant Level of 0,011, supervision (X2) with the performance of the employee (Y), with a Thitung value of $3,408 > t_{table} 0,250$, with a significant rate of 0,001 and work discipline (X3) that contributed positively to the performance (Y). With a thitung value of $2,243 > t_{table} 0,250$ and a significant 0.29 in the Population and Civil Registration Service of the District of Barru.

Keywords: Leadership Style, Supervision, Work Discipline, Staff Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Teori.....	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. Kinerja	13
3. Gaya Kepemimpinan.....	18
4. Pengawasan.....	20
5. Disiplin Kerja	22
B. Penelitian Terdahulu	26

C.	Kerangka Pikir	30
D.	Hipotesis	34
BAB III	METODE PENELITIAN	35
A.	Jenis Penelitian	35
B.	Lokasi Dan waktu penelitian	35
C.	Definisi Oprasional Variabel	36
D.	Jenis Dan Sumber data	37
E.	Populasi Dan Sampel	37
F.	Teknik pengumpulan data	38
G.	Metode Analisis Data	39
H.	Uji Hipotesis	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	43
B.	Hasil Penelitian	46
BAB V	PENUTUP	64
A.	Kesimpulan	64
B.	Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3. 1 Defisi Operasional Variabel	36
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4. 3 Dasar Skor Item Dalam Variabel Penelitian.....	48
<i>Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terkait Gaya Kepemimpinan</i>	<i>49</i>
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terkait Pengawasan	50
<i>Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terkait Disiplin Kerja</i>	<i>51</i>
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terkait Kinerja Pegawai	51
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas	52
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Reliabilitas	53
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4. 11 <i>Hasil Model Summary</i>	<i>58</i>
Tabel 4. 12 Hasil Anova.....	58
Tabel 4. 13 Hasil Coefficients.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	33
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	45
Gambar 4. 2 Uji normalitas	54
Gambar 4. 3 Uji Heterokrdastisitas	56



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya adalah salah satu faktor yang berperan penting dalam suatu organisasi atau instansi, dimana sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah para pegawai. Pegawai ialah faktor terpenting yang menentukan maju dan mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan harus memenuhi persyaratan organisasi sekaligus mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Setiap organisasi dan instansi pemerintah selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tercapainya tujuan organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Suatu instansi pemerintah harus mempekerjakan pegawai yang berkompeten dan berkualifikasi tinggi serta mengelola kegiatan pengelolaannya secara optimal guna meningkatkan produktivitas pegawainya. Suatu lembaga pemerintah tentu memerlukan sumber daya manusia yang potensial, baik pengelola maupun pengelolaannya, agar keputusan dan resolusi yang diambil dalam setiap tindakan dapat terlaksana dengan baik.

Organisasi atau perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan Karyawannya sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja Karyawan yang berprestasi.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi Karyawan dalam suatu organisasi. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu mengharapkan hasil tugas atau pekerjaan yang baik. Dalam suatu organisasi Karyawan merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program-program yang telah dibuat. Oleh karena itu terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja Karyawan menjadi sangat penting untuk dilakukan. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja.

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dalam keadaan seperti itu seorang pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Pemimpin sebagai suatu kepribadian memiliki Disiplin Kerja yang mungkin tidak sama dengan Disiplin Kerja anggota kelompoknya, baik dalam mewujudkan kehendak untuk bergabung dan bersatu dalam suatu kelompok maupun dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dalam suatu organisasi pemerintah, setiap pemimpin merupakan pribadi sentral yang sangat besar pengaruhnya terhadap Karyawannya yang terlihat dalam sikap dan perilakunya pada waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam meningkatkan Kinerja Karyawannya, Gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu perusahaan atau organisasi sangatlah berpengaruh sebagai proses-proses mengontrol dan pengambilan keputusan dan kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Tanpa adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dilakukan, sebaik apapun pekerjaan yang

dilaksanakan tidak dapat dikatakan berhasil. Gaya kepemimpinan dilakukan untuk membuat bawahan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Menurut Rivai (2015) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

Tidak hanya Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang atasan atau pimpinan yang berpengaruh pada Kinerja Karyawan, pengawasan sangat diperlukan sebagai proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti pengawasan merupakan tindakan yang dilakukan atasan dalam mengamati, menilai dan mengevaluasi pencapaian hasil kerja yang dilakukan. Tanpa adanya pengawasan yang dilakukan sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan dilakukan untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian dalam Ria Nurmalia (2014) menyatakan pengawasan adalah seluruh upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengawasan merupakan suatu hal yang sangat penting dilakukan oleh suatu organisasi, baik instansi pemerintah maupun organisasi swasta. Seperti yang dikemukakan oleh Daft (2015), pengawasan adalah suatu proses pemantauan aktifitas karyawan menjaga organisasi agar tetap berjalan kearah pencapaian sasaran, dan membuat koreksi bila diperlukan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Pengawasan merupakan bagian terakhir dari fungsi manajemen karena dapat mengetahui apakah ada penyimpangan dalam

pelaksanaan kegiatan yang berlangsung pada suatu organisasi. Penyimpangan yang merugikan akan di tekan sekecil mungkin jika pengawasan yang telah dilakukan pihak manajemen telah terlaksana dengan baik.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja Karyawan di perusahaan adalah disiplin kerja. Dalam disiplin kerja diperlukan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan sebagai pedoman bagi Karyawan untuk mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku karyawan dengan memberikan sanksi kepada para pelanggarnya. Menurut Sutrisno (2014), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, dan menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif. Pengukuran kinerja adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektifitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan (Maryoto, 2014).

Dengan berbagai regulasi yang terus berubah seiring dengan perubahan dinamika dalam masyarakat yang selalu menuntut pelayanan prima, maka setiap Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten barru dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan, pengawasan, dan Disiplin Kerja yang baik

teraktualisasi melalui optimalisasi kinerja sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil kabupaten Barru ini merupakan instansi dibawah naungan pemerintahan (Mentri) yang bergerak dibidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, meliputi aspek fasilitasi pelayanan administrasi kependudukan serta pengolahan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data. Tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru cukup banyak. Peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan dapat dicapai perusahaan dengan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dengan memperhatikan beberapa faktor seperti kedisiplinan dan kinerja karyawannya. Perusahaan perlu memperhatikan kinerja dari karyawannya agar hasil yang dicapai perusahaan (produktivitas) dapat semakin baik. Menurut Wibowo (2014) kinerja merupakan suatu implementasi dari rencana yang telah dibuat dan disusun sebelumnya. Perusahaan perlu melakukan pengawasan, penilaian, serta evaluasi terhadap kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat diukur oleh perusahaan melalui hasil kerja dan proses yang telah dilakukan oleh karyawan.

Gaya Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru untuk mengkoordinir bawahannya dengan menggunakan tipe atau jenis gaya kepemimpinan delegatif di mana seorang pemimpin memberikan otoritas kepada tim yang dipimpinnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Meski gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kepercayaan dan kerjasama antara

anggota tim dan pemimpinnya, namun diperlukan pengawasan agar tidak terjadi kebablasan kebebasan. Dengan adanya tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan pada pemimpin perusahaan organisasi tersebut akan membuat Karyawan merasa dituntut untuk lebih baik lagi akan tanggung jawab yang diberikan sesuai bidangnya masing-masing.

Pengawasan yang ada di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten barru dengan cara absen manual buat honorer dan pegawai ASN absen melalui absen manual dan absen menggunakan aplikasi E-kinerja. Pengamatan yang dilakukan pada Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten barru terhadap kondisi kerja Karyawan ada beberapa indikasi yang mencerminkan semangat kerja Karyawan dari sebagian bidang masih rendah. Dari pemantauan beberapa Karyawan terlambat masuk kerja, alfa dan izin. Hal ini mengidentifikasi kurang disiplinnya beberapa Karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja Karyawan lainnya. Pengawasan lebih diutamakan untuk dapat mengukur kedisiplinan atas kinerja Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten barru. Dengan adanya pengawasan Karyawan akan merasa dituntut untuk lebih baik lagi akan tanggung jawab yang diberikan sesuai bidang masing-masing. Tingkat presensi Karyawan yang rendah berdampak pada pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Tingkat presensi yang rendah menunjukkan keadaan dimana semangat kerja Karyawan masih rendah sehingga dapat mempengaruhi kinerja Karyawan.

Meningkatkan kedisiplinan kerja yang tinggi kepada Karyawan bukan merupakan hal yang mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan disiplin kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adalah bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh instansi terhadap pelaksanaan

kedisiplinan para Karyawannya. Kedisiplinan diterapkan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru, ada beberapa penilaian yaitu dari segi absen, seragam serta atribut yang dipasang atau dipakai. Absen dalam suatu instansi sangatlah penting untuk untuk mengetahui kedisiplinan Karyawan dan menilai Karyawan supaya tidak dapat merugikan instansi. Tidak hanya absensi yang menjadi prioritas kedisiplinan Karyawan, dalam berseragam dan atribut yang digunakan juga harus mengikuti aturan pemerintah. Hal ini juga merupakan disiplin salah satu Karyawan, penggunaan seragam ini dinilai sebagai ketrampilan serta kedisiplinan Karyawan. Dengan adanya peraturan dan kedisiplinan tersebut maka lingkungan pun akan menjadi teratur dan nyaman bagi Karyawan lainnya. Tentunya hal ini jauh dari harapan instansi yang menginginkan kinerja Karyawan yang baik. Masih ada aspek kinerja Karyawan yang masih rendah tentunya menjadi bahan untuk melakukan evaluasi. Maka upaya peningkatan kinerja Karyawan akan membuat tercapainya tujuan organisasi dengan baik. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan Karyawan. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mengembangkan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan demikian peningkatan gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin sangat diperlukan.

Dengan berbagai dinamika yang terjadi, secara kontekstual harapan sebagaimana dijelaskan diatas belum sepenuhnya terwujud sehingga optimalisasi kinerja Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang

demikian disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang belum mendukung terciptanya iklim kerja yang baik, Pengawasan yang dilakukan pimpinan belum optimal, disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja Karyawan masih kurang, kurangnya ketaatan para Karyawan terhadap peraturan organisa, rasa tanggung jawab terhadap organisasi masih rendah, kehadiran dan ketepatan waktu jam bekerja sering terlambat atau bahkan tidak masuk, sikap mendukung kelompok masih kurang karena masih ada Karyawan yang tidak peduli terhadap pekerjaan, perencanaan dan koordinasi masih kurang ini terlihat dengan baik tidak adanya jadwal khusus dalam bekerja, kurangnya komitmen Karyawan terhadap penyelesaian suatu pekerjaan sehingga hasil dari pekerjaan tersebut kurang baik, dan keahlian yang dimiliki Karyawan belum mampu menjawab tantangan dunia informasi.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin mengetahui dan mempelajari pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan Disiplin kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru. Dengan Begitu penulis ingin mengangkat menjadi pokok pembahasan yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru?

2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dapat memperkaya referensi penelitian di bidang Ekonomi dan Bisnis pada umumnya dan pada khususnya Program Studi Manajemen.

b. Manfaat praktis

1. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Barru dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya.
3. Sebagai bahan masukan kepada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Barru dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau pegawai adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau pegawai di dalam sebuah perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan guna meningkatkan keefektifan sumber daya manusia tersebut didalam organisasi. Tujuan untuk memberikan kepada organisasi sebuah kinerja yang efektif. Untuk menggapai tujuan tersebut, studi tentang manajemen personalia akan memperhatikan bagaimana sebaiknya perusahaan mendapatkan, menggunakan, mengembangkan mengevaluasi, dan memelihara pegawai dalam jumlah kuantitas dan kualitas. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses dimana harus menangani berbagai macam masalah pada pegawai, karyawan, manager,

dan tenaga kerja lainnya demi dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia beroperasi melalui sistem sumber daya manusia. Kajian sistem sumber daya manusia adalah sangat kompleks karena berhubungan dengan banyak faktor. Inti dari MSDM adalah aktifitas SDM yang sangat kompleks dinamis. Manajemen sumber daya manusia atau *human resources manajemen* (HRM) sebagai proses keterlibatan orang dalam pengelolaan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam suatu organisasi. SDM yang bekerja dalam suatu organisasi baik secara individu maupun berkelompok berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya peran SDM dalam suatu organisasi yaitu sebagai aset yang berharga karena berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi, mendorong banyak pihak ingin melakukan penelitian tentang sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1) *Planning*

Planning atau perencanaan seorang manajer harus membuat rencana sebelum menjalankan suatu proyek. Perencanaan dapat diartikan sebagai tindakan untuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai organisasi

dan menetapkan rencana proses kerja untuk diintegrasikan agar tujuan dapat tercapai.

Perencanaan dapat didefinisikan sebagai proses dimana manajer menetapkan tujuan, memprediksi atau meninjau masa depan, dan mengembangkan tindakan yang dirancang untuk mencapai tujuan tersebut.

2) *Organizing*

Organizing atau pengorganisasian yakni sebuah upaya untuk mengatur beberapa aspek dalam tim Anda. Mulai dari mengatur jadwal kerja tim Anda, membuat daftar anggaran pengeluaran dan mengatur anggota dalam tim Anda agar sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dengan kata lain, pengorganisasian adalah proses perencanaan dan pelaksanaan suatu struktur organisasi. Ini melibatkan pengelolaan sumber daya manusia dan fisik untuk melaksanakan rencana dan mencapai tujuan organisasi.

Pada fase organisasi, kita akan belajar bahwa setiap organisasi di dunia memiliki banyak departemen yang menjalankan fungsi tertentu dalam organisasi untuk mencapai strategi organisasi secara keseluruhan. Misalnya dalam struktur organisasi suatu perusahaan, di bawah kepemimpinan CEO selalu ada direktur keuangan, manajer operasi, dll. CFO bertanggung jawab mengelola keuangan perusahaan, COO bertanggung jawab atas kegiatan operasional produksi, dll.

3) *Actuating*

Actuating atau pergerakan, *Actuating* mengacu pada tugas manajer untuk membimbing seorang karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. *Actuating* adalah proses selanjutnya dari implementasi rencana. *Actuating* ini mengubah rencana menjadi tindakan kewirausahaan nyata. Oleh karena itu, tanpa tindakan nyata, proyek hanya akan menjadi khayalan atau impian yang tidak akan pernah menjadi kenyataan. Arti lain dari perintah adalah pengarahan, artinya manajer harus melakukan pekerjaan agar segala sesuatunya berjalan dengan baik.

4) *Controlling*

Controlling atau pengawasan. Pengawasan penting untuk menjaga pekerjaan di dalam perusahaan agar prosesnya tidak menyimpang dari petunjuk semula. Tidak semua fungsi manajemen dapat berjalan dengan baik tanpa adanya pengawasan.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Wijaya dan Irwansyah, 2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersengkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mangkunegara mengartikan produktivitas sebagai hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Rivai 2014) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (dalam Nugroho et al, 2017) Indikator kinerja ditentukan oleh hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan

maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- 5) Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam dunia kerja, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan berasal dari faktor internal dan eksternal perusahaan, serta karyawan itu sendiri dan lingkungan perusahaan. Ketika karyawan berkinerja baik maka tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam perusahaan akan lebih mudah tercapai. Sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka tujuan yang ingin dicapai perusahaan akan semakin sulit tercapai.

Berdasarkan uraian yang diberikan di atas, maka peneliti akan memberikan pendapat ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

Menurut Davis (dalam Mangkunegara 2017) "Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Kasmir (2016), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Displin kerja.

Maka dari uraian di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2015) Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Anaroga berpendapat bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dengan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahnya, Tampubolon (2007). Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya, Rivai (dalam Kaunang et al, 2017). Malayu (dalam Setiawan dan Saryono, 2017) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik, perilaku, dan strategi

yang digunakan manajer untuk memotivasi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Rivai et al., (2014) sebagai berikut:

- 1) Berorientasi pada tugas
- 2) Mengarahkan
- 3) Mendukung
- 4) Berpartisipasi

c. Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Coutler (dalam Nugroho et al, 2016), ada empat gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Diktator / Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan pada diri pemimpin secara penuh.

2) Gaya Kepemimpinan Autokratis

Kepemimpinan autokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

3) Gaya Kepemimpinan Demokratis / Partisipatif

Gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong

partisipasi karyawan dalam menentukan metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan.

4) Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* (Kendali Bebas)

Gaya kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan kebebasan pada karyawan atau kelompok dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai.

4. Pengawasan

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang (Handoko, 2015).

Hasibuan (2014), mengemukakan bahwa tujuan pengawasan adalah :

- 1) Supaya proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana,
- 2) Melakukan tindakan perbaikan (*corrective*), jika terdapat penyimpangan - penyimpangan (*deviasi*),
- 3) Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencananya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, diantaranya yaitu:

- 1) Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi,
- 2) Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan,
- 3) Kesalahan / penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan. (Mulyadi, 2017)

Menurut Robbins and Coulter dalam Satriadi (2016) terdiri dari empat indicator yaitu:

- 1) Menetapkan standar (*Standards*) 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 (*Measurement*) 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 (*Compare*) 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 (*Action*) 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.

5. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2014) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Aritonang (dalam Sari, 2017) disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sastrohadiwirja (dalam Pattynama et al., 2016) menyatakan disiplin 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 untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pemahaman peneliti maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terdiri dari peningkatan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku serta tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Papatungan, 2013) Indikator Disiplin Kerja ditentukan oleh hal-hal sebagai berikut:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- 4) Tingkat absensi

Menurut Rivai (2014) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif Hak-hak Individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (dalam Sinambela, 2017) dalam suatu perusahaan atau organisasi yaitu:

1) Tujuan dan Keterampilan

Tujuan dan keterampilan berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas, dirumuskan dengan sempurna dan cukup ambisius agar sesuai dengan kemampuan karyawan. Artinya tujuan (kerja) yang ditetapkan bagi pegawai harus sesuai dengan kemampuan setiap pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin.

2) Kepemimpinan Teladan

Keteladanan atasan sangat berperan dalam memperkuat kedisiplinan pegawai karena atasan merupakan teladan yang patut ditiru oleh bawahan. Pemimpin harus memimpin dengan memberi contoh. Ibarat seorang pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahannya juga akan baik. Sebaliknya jika keteladanan atasan tidak baik (kurang disiplin), maka bawahan juga kurang disiplin.

3) Kompensasi

Kompensasi (gaji dan tunjangan) mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena menjamin kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan. Gaji memegang peranan penting dalam kedisiplinan pegawai. Artinya semakin tinggi gaji maka semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki pegawai tersebut.

4) Sanksi Pidana

Sanksi pidana memegang peranan penting dalam menjaga kedisiplinan pegawai. Ketika sanksi hukum semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap serta perilaku disiplin mereka akan melemah.

5) Kemampuan manajer dalam mengambil keputusan

Keputusan manajer dalam bertindak mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Manajer harus menunjukkan keberanian dan tekad dengan menghukum karyawan yang melakukan kekerasan sesuai dengan sanksi yang diatur dalam *Art seni*. Pemimpin yang berani bertindak tegas dan memberikan sanksi kepada karyawan yang kasar akan dihormati dan dihargai oleh bawahannya atas kemampuan kepemimpinannya. Dengan cara ini, manajer memastikan disiplin di antara karyawan perusahaan.

6) Hubungan kemanusiaan

Hubungan interpersonal atau kemanusiaan yang harmonis antar rekan kerja berkontribusi terhadap kedisiplinan yang baik di perusahaan. Pengelola harus berupaya menciptakan suasana yang manusiawi, harmonis, dan menarik baik secara vertikal maupun horizontal. Terciptanya hubungan interpersonal yang harmonis akan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini akan memotivasi Anda untuk menjaga disiplin yang baik di perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Menurut Randi (2018) penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama peneliti dan Tahun penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat analisis	Hasil penelitian
1	Utari (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di BPS Provinsi Sumatera Barat	(X1) Gaya Kepemimpinan (Y) Kinerja Pegawai	Peneliti menggunakan Uji Regresi Linier Berganda	Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2	(Nurohman, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api (Pusdalopka) Da op 6 Yogyakarta	(X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Pengawasan (X3) Disiplin Kerja (Y) Kinerja Pegawai	Peneliti menggunakan Uji Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, maka sangat penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang mendukung

					terbentuknya gaya kepemimpinan, pengawasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api Daop 6 Yogyakarta tetap tinggi.
3	(NURHADI, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar	(X1) Kepemimpinan (X2) Disiplin Kerja (Y) Kinerja Pegawai	Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif data berupa keterangan-keterangan yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada Pegawai.	1. Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.
4	(Ita Sriwahyuni, 2021)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa	(X1) pengawasan (Y) Kinerja Pegawai	tipe penelitian deskriptif yakni mendeskripsikan, mencatat, analisis, serta menceritakan situasi yang sedang terjadi.	pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bontonompo kabupaten Gowa.
5	(Ernawati, 2018)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang	(X1) pengawasan (Y) Kinerja Pegawai	Jenis penelitian ini penelitian kuantitatif dengan pendekatan Eksplanatori.	bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
6	(L & Muchriady, 2017)	<i>The Influence of Transformational Leadership Style to Performance of</i>	(X1) Gaya Kepemimpinan	Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti	1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh

		<i>Islamic Bank Bank with Work Motivation as a Mediating Variable</i>	Transformasional (X2) Motifasi kerja (Y) Kinerja Bank Syariah	adalah penelitian kuantitatif.	signifikan terhadap kinerja bank syariah 2. Motifasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja bank syariah.
7	(Sahur, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Majene	(X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Pengawasan (X3) Disiplin Kerja (Y) Kinerja Pegawai	Teknik analisis menggunakan: uji Validitas, Uji Reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, analisis Regresi Berganda dan Analisis Regresi Linear Sederhana	1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. 2. Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. 3. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. 4. Variabel Gaya Kepemimpinan lebih berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.
8	(Goverd Adler Clinton	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan,	(X1) Gaya Kepemimpinan	Penelitian ini dikategorikan sebagai tipe	1. Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan

	Rompas & Goverd Adler Clinton Rompas, 2018)	Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara	(X2) Pengawasan (X3) Disiplin Kerja (Y) Kinerja Pegawai	penelitian kuantitatif-asosiatif, karena hanya mengkaji hubungan antar variabel dengan mendekati pendekatan kuantitatif.	Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. 2. Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. 3. Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
9	(Nisha Desfi Arianti, 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandara notoritas Pelabuhan Kelas li Tanjung Balai Karimun	(X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi (X3) Disiplin Kerja (Y) Kinerja Pegawai	Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 (dua) yaitu: 1). Analisis Regresi Linier Berganda dan 2). Pengujian Hipotesis.	1. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai 2. sedangkan Motivasi Kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan. Sehingga semakin baik Gaya 3. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja akan mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.

10	(Heny Herawati, 2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi Pt. Tae Jong Indonesia)	(X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi (Y) Kinerja Pegawai	Dalam penelitian ini menggunakan data asumsi klasik, data analisis regresi sederhana dan regresi berganda, data analisis korelasi sederhana dan korelasi berganda, data koefisien determinasi (R^2), data uji t dan uji f.	variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian menunjukkan hipotesis yang dikemukakan diterima atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sementara berdasarkan hasil nilai koefisien korelasi berganda variable Gaya Kepemimpinan dan Motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tae Jong Indonesia.
----	-----------------------	---	---	--	---

C. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa: “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.”

Kerangka pikir memberikan alasan mendasar bagi penelitian berdasarkan fakta dasar, pengamatan, dan tinjauan literatur. Oleh karena itu, dalam menulis dan melakukan penelitian perlu dipersiapkan kerangka pikir. Kerangka pikir membantu peneliti mengidentifikasi teori, konsep, dan proposal yang kemudian dijadikan dasar penelitian. Dalam berpikir terdapat variabel-variabel yang menjelaskan permasalahan yang diteliti sedemikian rupa sehingga berguna dalam menjawab permasalahan yang dimaksud.

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2015) Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Anaroga berpendapat bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dengan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

- 1) Berorientasi pada tugas
- 2) Mengarahkan
- 3) Mendukung
- 4) Berpartisipasi

2. Pengawasan

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang (Handoko, 2015).

3. Disiplin kerja

Menurut Rivai (2014) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

- 1) Mematuhi semua peraturan Perusahaan
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- 4) Tingkat absensi

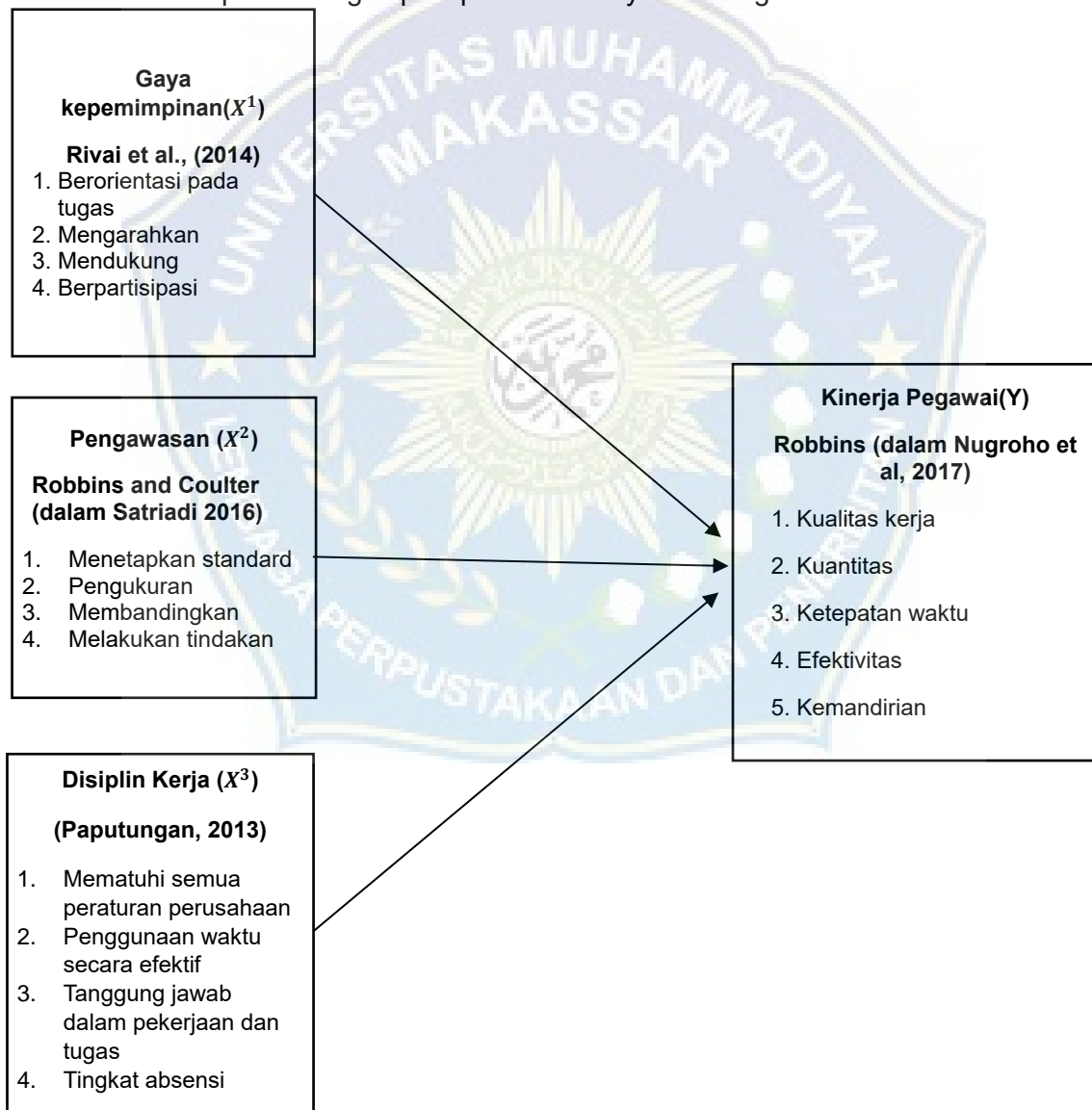
4. Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (dalam Wijaya dan Irwansyah, 2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

- 1) Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- 4) Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Adapun kerangka pikir penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. 1Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas kependudukan Dan Pencatatan sipil Kabupaten Barru.
2. Diduga bahwa pengawasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas kependudukan Dan Pencatatan sipil Kabupaten Barru.
3. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas kependudukan Dan Pencatatan sipil Kabupaten Barru.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah Penelitian Asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah salah satu metode pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data dari suatu kasus/fenomena yang diangkat. Disebut penelitian kuantitatif, karena bersifat statistik, dimana pengumpulan data untuk dianalisisnya banyak berupa angka-angka.

B. Lokasi Dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk lebih memfokuskan kegiatan penelitian dalam memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian nantinya, maka penulis memilih lokasi dan obyek penelitian pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru yang berlokasi di Gedung Tower Mal Pelayanan Publik (MPP) Masiga Barru Lantai 1 dan 3, Jalan Sultan Hasanuddin No. 82 Kabupaten Barru.

Adapun waktu penelitian yang dilakukan penulis untuk memperoleh data yaitu 2 bulan mulai bulan Februari 2024 - April 2024

C. Definisi Oprasional Variabel

Tabel 3. 1Defisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indicator	Skala
1	X1 Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya,	1. Berorientasi pada tugas 2. Mengarahkan 3. Mendukung 4. Berpartisipasi	Likert
2	X2 Pengawasan	Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.	1. Menetapkan standar 2. Pengukuran 3. Membandingkan 4. Melakukan tindakan	Likert
3	X3 Disiplin Kerja	Disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry dalam Sutrisno (2014)	1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi	Likert
4	Y Kinerja Pegawai	Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama. Hermawati (2012)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Likert

D. Jenis Dan Sumber data

1) jenis penelitian

Jenis dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasilnya. Penelitian kuantitatif ini mendasarkan jenisnya pada penelitian survey, yaitu penelitian kuantitatif yang menggunakan instrumen kuesioner sebagai instrumen penelitian sumber data.

2) Sumber Data

Sumber Data yang digunakan Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan:

5) Data primer

Data primer adalah sumber data yang di dapat langsung dari sumber asli lokasi penelitian atau tidak melalui media perantara. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lapangan melalui kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden yaitu masyarakat umum.

6) Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang di dapat secara tidak langsung atau dari teori teori sebelumnya, misalnya lewat dokumen. Data sekunder bisa juga diperoleh dari studi kepustakaan antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, jurnal, artikel, majalah dan internet.

E. Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Populasi penelitian adalah wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang mengacu pada objek atau satuan dengan ciri dan ciri tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan darinya. Pendapat di atas menjadi pedoman bagi penulis dalam menentukan populasi. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru dengan populasi 62 orang.

2) Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiono (2011) "sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang memiliki yang dimiliki oleh populasi tersebut." sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Jadi sesuai dengan populasi yang ada maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 62 orang.

F. Teknik pengumpulan data

Dalam menghimpun data dilokasi penelitian, penulis menggunakan beberapa metode yang diantaranya sebagai berikut.

1. Observasi

Observasi disebut juga pengamatan, dimana kegiatan memusatkan perhatian pada suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Oleh karena itu, pengamatan dapat dilakukan dengan penglihatan,

perabaan dan pengecapan. Observasi dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diteliti.

2. Angket/ kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode yang digunakan peneliti untuk mempelajari benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, peraturan, foto, notulensi rapat, catatan harian, dan lain-lain.

G. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses pengolahan data untuk tujuan menemukan informasi yang berguna yang dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk memecahkan suatu masalah. Proses analisis ini meliputi kegiatan pengelompokan data berdasarkan karakteristiknya, pembersihan data, transformasi data, pembuatan model data hingga mencari informasi penting dari data tersebut. Ingatlah bahwa data yang telah melalui proses ini harus disajikan dalam bentuk yang menarik dan mudah dipahami, seringkali dalam bentuk bagan atau grafik. Teknik ini merupakan teknik pengelolaan data yang bersifat numerik dan statistik. Berikut adalah teknik analisis data untuk penelitian kuantitatif.

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur untuk memperoleh data yang valid yang syarat validitas suatu item pertanyaan adalah apakah nilai korelasi keseluruhan item yang terkoreksi melebihi 0,30.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan derajat stabilitas dan konsistensi terhadap pengukuran yang berulang-ulang dan dianggap reliabel jika Cronboach's alpha (α) lebih besar dari 0,60.

3) Asumsi Klasik Uji

asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah layak atau tidaknya model analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikoloniaritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas berkorelasi maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut heteroskedastisitas atau kata lain model regresi yang baik adalah homoskedastisitas.

4) Regresi Linier berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis regresi yang dapat digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Persamaannya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = kinerja pegawai

X1 = Gaya kepemimpinan

X2 = pengawasan

X3 = disiplin Kerja

b0 = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

e = Error Standart

H. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan uji secara parsial (Uji T) dan uji asumsi klasik, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS 27.

a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikan secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dapat dilakukan uji tingkat signifikan berpengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikan ditentukan sebesar 5% dan $df = n - k$, adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $value > \alpha$ maka:

1. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
2. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $value > \alpha$ maka:

1. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai guna memprediksi seberapa besar kontribusi variabel independent atau variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), serta nilai koefisien determinasi terlihat bagaimana pengaruh variabel X memberi kontribusi pada saat yang bersamaan. Itu ada divariabel Y (Bersama-sama) untuk tujuan pengecekan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum objek Penelitian

1. Gambaran umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru berlokasi tepatnya di jalan Sultan Hasanuddin No 82, Coppo, Kec. Barru, Kabupaten Barru Sulawesi Selatan. Pemerintah Daerah Kabupaten Barru telah menetapkan peraturan Daerah (PERDA) Nomor 10 tahun 2011 tentang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, yang pada hakikatnya berkewajiban untuk memberikan perlindungan dan pengakuan terhadap penentuan status pribadi dan status hukum setiap peristiwa kependudukan dan peristiwa yang penting yang di alami penduduk. Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, Pemerintah Daerah Berkewajiban dan bertanggung jawab dalam hak-hak penduduk meliputi koordinasi, pengaturan penyelenggaraan, pembinaan sosialisasi, pelaksanaan pengelolaan dan penyajian data, dan koordinasi pengawasan dalam penyelenggaraan administrasi kependudukan.

Peristiwa kependudukan antara lain perubahan alamat, pindah dating untuk menetap, tinggal terbatas, serta perubahan status orang asing tinggal terbatas menjadi tinggal tetap dan peristiwa penting, antara lain kelahiran, lahir mati, kematian, perkawinan, perceraian dan domisili.

Pemerintah kabupaten barru sudah menyelenggarakan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil dengan menggunakan system administrasi

kependudukan (SIAK). System ini sudah dimulai dilaksanakan sejak tahun 2005 dan sudah menghasilkan database kependudukan untuk kabupaten barru. Database kependudukan ini dapat dimanfaatkan untuk memberikan gambaran bagaimana kondisi dan karakteristik penduduk kabupaten barru. Selama ini pemerintah kabupaten barru hanya menggunakan data yang dihasilkan dari kantor statistic maupun pendataan yang dilakukan oleh instansi terkait lainnya. Kelemahan data statistic yang disajikan adalah bahwa data tersebut dikumpulkan dalam jangka waktu tertentu (10 tahunan atau 5 tahunan) sehingga untuk memperoleh data tahunan digunakan data proyeksi atau data perkiraan yang dihitung dari dua atau tiga penduduk.

2. Visi dan Misi

1. Visi

“KUTULIS DATAMU”

aKU Tulis IkhlaS tiaDA kaTA MUndur

2. Misi

“Dengan ini menyatakan sanggup melaksanakan pelayanan administrasi kependudukan sesuai dengan standar pelayanan yang telah diterapkan. Apabila tidak menepati, kami siap menetima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku”

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Barru. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Barru. Dalam penelitian ini hanya mengambil 62 responden dan yang menjadi responden yaitu pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Barru. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden. Salah satu tujuan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang telah menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia dan Pendidikan terakhir.

Untuk memperjelas karakteristik yang dimaksud, maka akan disajikan table mengenai data responden seperti yang dijelaskan sebagai berikut:

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah semua yang menjadi responden yaitu sebanyak 62 responden. Hal ini dikarenakan jumlah pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Barru.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	23	37%
2	perempuan	39	63%
Total		62	100%

Dari table 4.1 diatas berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 39 responden atau 63% yang merupakan urutan pertama yang paling tinggi, dan urutan yang kedua adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yang terdiri dari 23 responden atau 37%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan Dan pencatatan Sipil Kabupaten Barru Sebagian besar didominasi oleh respoiden yang berjenis kelamin Perempuan.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Penyajian responden berdasarkan Pendidikan terakhir dibagi menjadi beberapa kategori:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Bedasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA	6	9,68%
2	Dipolma	5	8,06%
3	S1	47	75,81%
4	S2	3	4,84%
5	S3	1	1,61%
	Total	62	100%

Berdasarkan table 4.2 diatas dapat dilihat bahwa responden yang paling dominan yaitu Pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 47 responden dengan persentase 75,81%. Sedangkan yang paling sedikit yaitu Pendidikan terakhir S3 sebanyak 1 responden dengan persentase 1,61%. Data diatas menunjukkan bahwa Sebagian besar pegawai Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru didominasi oleh pegawai yang berpendidikan terakhir S1, dengan uraian Sebagian berikut responden yang lain sebagai berikut SMA sebanyak 6 responden dengan persentase 9,68%, Pendidikan terakhir dipilma sebanyak 5 responden dengan persentase 8,06% dan

Pendidikan terakhir S2 sebanyak 3 responden dengan persentase 4,84%. Tingkat Pendidikan yang ditempuh seseorang menunjukkan Tingkat pengetahuan dan wawasan yang dimiliki, yang akan berpengaruh pada kemampuan analisis terhadap suatu permasalahan seperti kinerja yang ada pada dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru.

2. Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk pada rumusan masalah dalam penelitian ini, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi 4 (Empat) bagian yaitu variabel gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru.

Pengumpulan data mulai dilaksanakan pada tanggal 19 Maret dengan menyebarkan kuesioner. Selain penyebaran kuesioner penulis juga mengambil data sekunder seperti struktur organisasi dan visi misi perusahaan yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 62 orang pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru.

Adapun dasar interpretasi skor item dalam variabel penelitian adalah sebagaimana digambarkan pada tabel 4.5 sebagai berikut.

Tabel 4. 3 Dasar Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	$0 < NS \leq 1$	Sangat Tidak Setuju
2	$1 < NS \leq 2$	Tidak Setuju
3	$2 < NS \leq 3$	Netral
4	$3 < NS \leq 4$	Setuju
5	$4 < NS \leq 5$	Sangat Setuju

a) Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 62 responden pada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru melalui penyebaran kuesioner, dimana untuk mendapatkan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor sebagaimana pada lampiran. Hasil dari jawaban variable Gaya kepemimpinan pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terkait Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1.1	8	37	14	2	1	62
2	X1.2	10	51	1	-	-	62
3	X1.3	12	31	18	1	-	62
4	X1.4	34	28	-	-	-	62
5	X1.5	4	44	11	3	-	62
6	X1.6	31	29	1	1	-	62

Sumber : data diolah dari (SPSS 27), Mei 2024

Berdasarkan table 4.4 diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden dalam menanggapi pernyataan yang diberikan oleh peneliti mayoritas responden memberi tanggapan sangat setuju dan setuju. Hal ini menandakan bahwa pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru setuju gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Deskripsi Variabel Pengawasan (X2)

Varibel Pengawasan pada penelitian ini diukur melalui 6 pernyataan. Hasil jawaban dari variable pengawasan dikelaskan pada table berikut:

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Tekait Pengawasan

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2.1	17	43	1	1	-	62
2	X2.2	23	37	2	-	-	62
3	X2.3	22	37	3	-	-	62
4	X2.4	23	39	-	-	-	62
5	X2.5	25	37	-	-	-	62
6	X2.6	17	45	-	-	-	62

Sumber : data diolah dari (SPSS 27), Mei 2024

Berdasarkan table 4.5 diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden dalam menanggapi pernyataan yang diberikan oleh peneliti mayoritas responden memberi tanggapan sangat setuju dan setuju selain itu ada beberapa responden memberi tanggapan netral. Hal ini menandakan bahwa Sebagian besar pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan sipil Kabupaten Barru setuju Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c) Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X3)

Varibel Disiplin Kerja pada penelitian ini diukur melalui 6 pernyataan. Hasil jawaban dari variable Disiplin Kerja dikelaskan pada table berikut:

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terkait Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X3.1	38	23	1	-	-	62
2	X3.2	34	27	-	1	-	62
3	X3.3	28	33	1	-	-	62
4	X3.4	32	30	-	-	-	62
5	X3.5	28	32	2	-	-	62
6	X3.6	23	32	7	-	-	62

Sumber : data diolah dari (SPSS 27), Mei 2024

Berdasarkan table 4.6 diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden dalam menanggapi pernyataan yang diberikan oleh peneliti mayoritas responden memberi tanggapan sangat setuju dan setuju selain itu ada beberapa responden memberi tanggapan netral. Hal ini menandakan bahwa Sebagian besar pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan sipil Kabupaten Barru setuju Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

d) Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja Pegawai pada penelitian ini diukur melalui 6 pernyataan. Hasil jawaban dari variable Disiplin Kerja dikelaskan pada table berikut:

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terkait Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y.1	26	36	-	-	-	62
2	Y.2	7	55	-	-	-	62
3	Y.3	18	38	6	-	-	62
4	Y.4	14	47	1	-	-	62
5	Y.5	18	44	-	-	-	62
6	Y.6	13	48	1	-	-	62

Sumber : data diolah dari (SPSS 27), Mei 2024

Berdasarkan table 4.7 diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden dalam menanggapi pernyataan yang diberikan oleh peneliti mayoritas responden memberi tanggapan sangat setuju dan setuju selain itu ada beberapa responden memberi tanggapan netral. Hal ini menandakan bahwa Sebagian besar pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan sipil Kabupaten Barru memberikan tanggapan yang baik mengenai kinerja pegawai yang pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan sipil Kabupaten Barru.

3. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validasi pada penelitian ini menggunakan uji dua arah dengan Tingkat signifikan 0,005. Kuesiner dikatakan valid jika r hitung > dari r table.

Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	butir pernyataan	Person Corelation	sig	ket
		r hitung		
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,811	0,000	Valid
	X1.2	0,648	0,000	Valid
	X1.3	0,753	0,000	Valid
	X1.4	0,449	0,000	Valid
	X1.5	0,781	0,000	Valid
	X1.6	0,583	0,000	Valid
Pengawasan (X2)	X2.1	0,637	0,000	Valid
	X2.2	0,692	0,000	Valid
	X2.3	0,709	0,000	Valid
	X2.4	0,723	0,000	Valid
	X2.5	0,666	0,000	Valid
	X2.6	0,524	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,759	0,000	Valid
	X3.2	0,645	0,000	Valid
	X3.3	0,561	0,000	Valid

	X3.4	0,641	0,000	Valid
	X3.5	0,583	0,000	Valid
	X3.6	0,713	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,546	0,000	Valid
	Y.2	0,467	0,000	Valid
	Y.3	0,849	0,000	Valid
	Y.4	0,809	0,000	Valid
	Y.5	0,772	0,000	Valid
	Y.6	0,438	0,000	Valid

Sumber : data diolah dari (SPSS 27), Mei 2024

Table 4.8 diatas menunjukkan seluruh instrument valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan yang diteliti berdasarkan kriteria r hitung $>$ r table 0,250.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang menunjukkan derajat stabilitas dan konsistensi terhadap pengukuran yang berulang-ulang dan dianggap reliabel jika Cronboach's alpha (α) lebih besar dari 0,60.

Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,779	6	Reliabel
Pengawasan (X2)	0,740	6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,724	6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,738	6	Reliabel

Sumber : data diolah dari (SPSS 27), Mei 2024

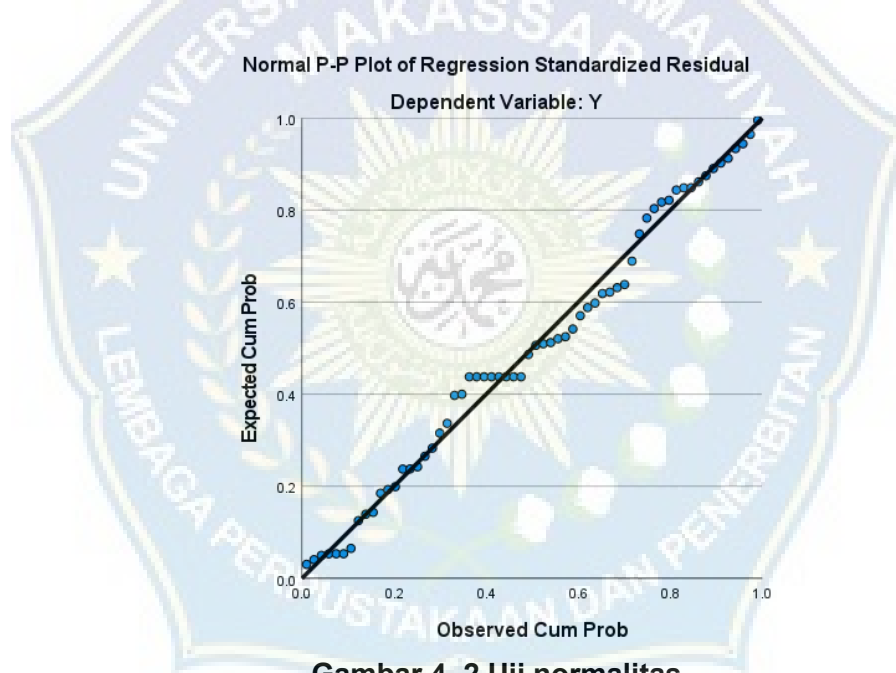
Hasil output diatas menunjukkan cronbach's Alpha variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar $0,779 > 0,60$, pengawasan (X2) menunjukkan nilai $0,740 > 0,60$, disiplin kerja (X3) menunjukkan nilai $0,724 > 0,60$ dan kinerja pegawai $0,738 > 0,60$. Hal ini menunjukkan seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

4. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Berdasarkan gambar dibawah dapat dilihat bahwa gambaran data sebenarnya mengikuti garis normalitas maka dapat disimpulkan model regresi memiliki distribusi normal.



Gambar 4. 2 Uji normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa gambaran data sebenarnya mengikuti garis normalitas maka dapat dikatakan bahwa model regresi berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas sangat penting dilakukan karena digunakan untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel prediktor yang satu dengan yang lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas maka dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Factor (VIF), dimana jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance $> 0,1$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas (Ghazali & Imam, 2016).

Uji multikolinearitas dapat dilihat pada table dibawah sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas (X)	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,989	1,011	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pengawasan	0,876	1,141	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,882	1,134	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : data diolah dari (SPSS 27), Mei 2024

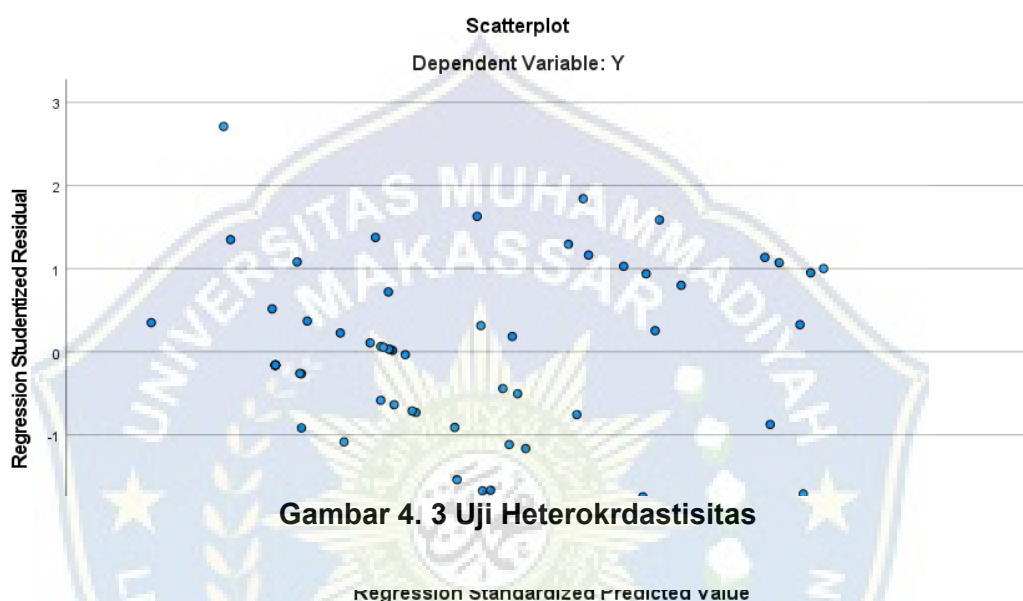
Bedasarkan table 4.10 hasil pengujian nilai VIF dan Tolerance pada table diatas, terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan nilai tolerance $0,989 < 0,1$ dan nilai VIF $1,011 < 10$, pengawasan (X2) dengan nilai tolerance $0,876 > 0,1$ dan nilai VIF $1,141 < 10$, disiplin kerja (X3) dengan nilai tolerance $0,882 > 0,1$ dan nilai VIF $1,134 < 10$, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas pada model regresi, dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan residual error (ZPRED). Jika grafik tidak menunjukkan pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angka nol sumbu Y, maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas, atau dapat diartikan bahwa model penelitian yang digunakan sudah baik.

Dari grafik scatterplot yang ada pada gambar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar di atas



Gambar 4. 3 Uji Heterokrdastisitas

maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

5. Regresi Linear Berganda

a) Model Summary

Model Summary memiliki kegunaan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel atau lebih di dalam persamaan regresi. Disini yang dilihat adalah pada nilai R-Square. Syarat hubungan antar variabel baik atau tidak bila nilai R-Square diatas 50% artinya baik, jika dibawah 50% artinya belum baik.

Tabel 4 11 Hasil Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	0,335	0,301	1,570

Sumber : data diolah dari (SPSS 27), Mei 2024

Dilihat dari tabel diatas nilai R-Square pada hasil ini menunjukkan nilai sebesar 0.335 atau 33,5%. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 33,5%, sisanya sebesar 66,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

b) Anova

Hasil dari ANOVA digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak dan bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 22 Hasil Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,079	3	24,026	9,744	.000 ^b
	Residual	143,018	58	2,466		
	Total	215,097	61			

Sumber : data diolah dari (SPSS 27), Mei 2024

Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000, nilainya jika dibandingkan dengan tingkat alpha yaitu 0.05 maka lebih kecil ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2), dan Disiplin kerja (X3) secara bersama-sama dan serentak (simultan) Kinerja Pegawai (Y).

c) Coefficients

Coefficient digunakan untuk mengetahui persamaan regresi dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau sendiri-sendiri. Hasil dari Coefficient juga bisa digunakan untuk meramalkan naik turunnya variabel dependen terhadap variabel independen.

Tabel 4, 23 Hasil Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,092	3,421		4,412	0,000
	Gaya kepemimpinan	-0,196	0,074	-0,283	-2,627	0,011
	pengawasan	0,358	0,105	0,390	3,408	0,001
	Disiplin Kerja	0,219	0,098	0,256	2,243	0,029

Sumber : data diolah dari (SPSS 27), Mei 2024

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda pada table diatas, nilai Gaya kepemimpinan (X1) -0,196, Pengawasan (x2) 0,358 dan Disiplin kerja (X3) 0,219 maka persamaan regresi linear berganda pada prnrelitian iniin sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = (15.092) - (-0.196)X_1 + (0.358)X_2 + (0.219)X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Pengawasan

X3 = Disiplin kerja

6. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t Dimana untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh antar variable. pengaruh satu variable independent (Gaya Kepemimpinan (x1), Pengawasan (x2), Disiplin Kerja (x3)) dan variable dependen (kinerja Pegawai (Y)) dengan t_{hitung} dan t_{tabel} pada derajat signifikan.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada table 4.11 Yang dapat dilihat yaitu pada nilai t, diperoleh pada lampiran yaitu:

1. Untuk variable gaya kepemimpinan (x1) diperoleh t-hitung $-2.627 > t_{table}$ 0,250 dengan tingkat signifikan 0,011 yang berarti hipotesis pertama (H1) ini ditolak. Alasan ditolaknya adalah karena setiap instansi atau perusahaan memiliki *system operating procedur* (SOP) yang jelas serta adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas menjadikan sistem kerja sudah berjalan dengan baik tanpa adanya pengawasan yang ketat dari pimpinan, sehingga kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk variable pengawasan (X2) diperoleh t-hitung $3,408 > t_{table}$ 0,250 dengan Tingkat signifikan 0,001 yang berarti H2 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis kedua penelitian ini terbukti artinya ada pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru.
3. Untuk variable disiplin kerja (X3) diperoleh diperoleh t-hitung $2,243 > t_{table}$ 0,250 dengan Tingkat signifikan 0,29 yang berarti H3 diterima.

Dengan demikian, maka hipotesis ketiga penelitian ini terbukti artinya ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru.

b) Analisis dan Interpretasi Data (Pembahasan)

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diketahui melalui t hitung lebih kecil dari t tabel. Sehingga melihat hasil tersebut diketahui jika hipotesisnya tidak diterima, bahwa variabel gaya kepemimpinan terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dan signifikan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru. Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang kurang memuaskan, walaupun pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru menerapkan gaya kepemimpinan yang cukup terlihat dari hasil jawaban dari para responden yang banyak setuju pada pernyataan bahwa pimpinan menerapkan tanggung jawab atas semua Keputusan yang telah diambil dan pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya dimana pernyataan tersebut merupakan indikator pertama dan ketiga dari gaya kepemimpinan. Hal ini berarti semakin rendah gaya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pula, begitu juga sebaliknya jika gaya kepemimpinan tinggi maka kinerja akan semakin rendah atau dengan kata lain hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja pegawai dinyatakan hubungan tidak searah.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aziz, N., & Putra, S. D. (2022) menyatakan bahwa penelitiannya menghasilkan gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SD kartika1-11 padang dan ada pula (Utari,2018) menyatakan bahwa penelitiannya menghasilkan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diketahui r hitung lebih besar dari r table. Sehingga melihat hasil tersebut diketahui jika hipotesisnya diterima, bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Barru. Pengawasan tentunya dilakukan oleh pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru, dengan dilakukannya pengawasan oleh pimpinan maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan perusahaan. Seperti hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan yang memiliki tanggapan sangat setuju pada pernyataan pimpinan meminta karyawan melaporkan hasil kerja karyawan secara berkala dimana pernyataan tersebut merupakan indikator pertama pada pengawasan. Pengawasan didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi

organisasi. Oleh karena itu, maka sangat penting untuk memperhatikan faktor faktor yang mendukung terbentuknya pengawasan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian juga didukung dengan penelitian terdahulu (Nurohman,2017) dimana pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara persial maupun simultan, (Ita Sriwahyuni, 2021) menyatakan bahwa penelitiannya menghasilkan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan bontonompo kabupaten gowa, (Ernawati, 2018) menyatakan bahwa hasil penelitiannya menyatakan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sedangkan untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif yang ditunjukkan melalui t hitung lebih besar dari t table, maka dinyatakan hipotesis diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru. Dilihat dari disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru baik akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu pimpinan Perusahaan perlu lebih mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh pegawai saat bekerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku untuk upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Nurhadi,2018) memaparkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tapi tidak sependapat dengan penelitian sebelumnya, hasil penelitian (sahur,2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan pada pegawai.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah ditetapkan mengenai variabel gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru.

B. Saran

1. Pimpinan diharapkan lebih meningkatkan lagi faktor-faktor yang mendukung terbentuknya gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai juga dapat memperhatikan rasa puas bekerja yang dirasa oleh tiap karyawannya. Hasil itu memperlihatkan bahwasanya pimpinan seharusnya lebih memfokuskan karyawannya melalui pemberian

promosi dengan menyesuaikan dari kinerjanya supaya kepuasan pegawai dalam bekerja mengalami peningkatan dan bisa memiliki rasa peduli dalam keinginan menolong karyawan lainnya didalam menyelesaikan tanggung jawabnya ataupun diluar pekerjaannya yang sudah di bebaskan.

2. Bagi pimpinan agar meningkatkan pengawasan pegawai dengan memperhatikan pekerjaan yang dilakukan pegawai perusahaan baik dari tahap awal, proses maupun sampai akhir. Sehingga apabila pegawai terlihat kesulitan pimpinan bisa memberikan arahan akan tugas yang dijalankan.
3. Diharapkan seluruh pegawai dapat mematuhi segala aturan Perusahaan agar kedisiplinan kerja pada Perusahaan terus meningkat.
4. Bagi peneliti atau kalangan akademisi selanjutnya, penelitian yang telah dilakukan ini dapat digunakan menjadi referensi untuk penelitian setelahnya yang memiliki kesamaan tema atau diharapkan dapat mengungkapkan variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianti, Nisha Desfi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas Ii Tanjung Balai Karimun." *Jurnal Maritim* 1.1 (2019): 1-10.
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru pada sd kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276-1284.
- B. L., Muchran And Muchran, Muchriady (2017) *The Influence Of Transformational Leadership Style To Performance Of Islamic Bank Bank With Work Motivation As A Mediating Variable*. *Review Of European Studies*, 9 (2). Pp. 262-267. Issn 1918-7173
- Ernawati, 2018. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang, Universitas Muhammadiyah Makassar
- Goverd Adler Clinton Rompas B. L., (2018)"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara" oleh G.A.C. Rompas, B. Tewal, dan L. Dotulong, yang diterbitkan di *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 1978-1987. ISSN 2303-1174.
- Ghazali, & Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Handoko, C. D. (2015). *Persepsi Orientasi Etika, Persepsi Intensitas Moral dan Pembuatan Keputusan Etis oleh Aparat Pengawasan Internal Pemerintah: Apakah Pengawas yang Idealis Akan Berperilaku Etis (Studi Empiris pada Inspektorat Kabupaten/Kota se-Subosukawonosraten)* (Doctoral dissertation, UNS (Sebelas Maret University)).
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.
- Heny Herawati, 2020, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Bagian Produksi Pt. Tae Jong Indonesia*
- Herawati, Heny, and Dwi Ermawati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan." *Kinerja* 2.02 (2020): 16-33.

- Ita Sriwahyuni, Alimuddin Said, Nuryanti Mustari (2021) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa, Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, Cet. Ke-7, 2017), h. 9
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mannan, S. N. K. Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.
- Nurhadi,(2018) Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar
- Nurohman,(2017) Dwi Nurohman, 14233230002 (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api (Pusdalopka) Daop 6 Yogyakarta. Prodi Manajemen Upy.
- Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kediri" by Febrian Fitroni and Rahaditya Yunianto.
- Rivai, V., & Zainal. (2014). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi 3.
- Rivai, V., Hadad, M., D. dan Ramly, M. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Viethzal, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Askara Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sahur, 2021, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Majene
- Sariadi (2013) Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI AL LANTAMAL VIII DI MANADO.
- Stephen P. Robbins, Management, Concept and Practice, (New Jersey: Prentice Hall, 1984), h. 233

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung: Alfabeta
Yoga Kusuma Wardhana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.

Suhariyanto, D., & Putro, T. A. (2018). Analisis pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Tiga Putra. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), 3(1), 81-92.

T. Hani Handoko, Manajemen, (Jogjakarta: BPFE Press, Cet. Ke-17,2001), Edisi II, h. 45

Utari (2018), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di BPS Provinsi Sumatera Barat





LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bapak/Ibu yang Terhormat,

Dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, saya meminta kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i) sejenak meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Adapun biodata saya sebagai berikut:

Nama : Mutiara Nur
NIM : 105721124520
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Adapun judul penelitian saya adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru”**. Besar harapan saya bahwa Bapak/ Ibu/ Saudara (i) bersedia untuk memberikan tanggapan pernyataan dalam kuesioner dengan sebenar-benarnya. Data yang terkumpul nantinya akan dianalisis dan disajikan dalam bentuk keseluruhan (bukan individual). Jawaban yang diberikan tidak akan dinilai benar salahnya, melainkan sebagai informasi yang sangat bermanfaat untuk menghasilkan penelitian yang saya lakukan.

Akhir kata saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i) mengisi kuesioner ini.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah keterangan di bawah ini dengan data yang relevan :

Nama :

Jenis Kelamin : Perempuan
 Laki-Laki

Pendidikan Terakhir : SMP S1
 SMA S2
 Dipolma S3

Pangkat dan golongan :

Jabatan :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Isilah terlebih dahulu identitas anda

Bacalah dengan benar baik pernyataan dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (√) pada pilihan anda

Jawablah dengan kriteria di bawah ini :

Sangat setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Netral (N) : 3

Tidak setuju (TS) : 2

Sangat Tidak setuju (STS) : 1

Mohon kuesiner ini diisi dengan lengkap, kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya. Terima Kasih.

PERNYATAAN

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan saudara mengenai Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Kinerja Pegawai						
1	Karyawan yang memiliki kinerja yang baik selalu melaksanakan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
2	Saya bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
3	Saya memiliki tingkat ketelitian dalam melaksanakan tugas					
4	Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan					
5	Saya mampu menggunakan peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
6	Saya menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja diperusahaan					
Gaya Kepemimpinan						
7	Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan					
8	Karyawan merasa pendapatnya dihargai oleh pimpinan					
9	Pimpinan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
10	Pimpinan selalu bertanggung jawab atas semua keputusan yang telah diambil					
11	Pimpinan selalu mengambil tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran					
12	Pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya					
pengawasan						

13	Perusahaan menetapkan standar pengawasan yang sudah cukup baik					
14	Standar yang ditetapkan perusahaan disesuaikan dengan SOP					
15	Hasil yang dicapai sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan					
16	Peran pengawasa memberikan tindak koreksi untuk memperbaiki kesalahankesalahan yang terjadi sebelumnya					
17	Pimpinan meminta karyawan melaporkan hasil kerja karyawan secara berkala					
18	Pimpinan sering meninjau ruang kerja karyawan					
Disiplin Kerja						
19	Saya datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan Perusahaan					
20	Pimpinan merupakan sosok panutan yang baik bagi karyawan					
21	Adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan					
22	Saya merasa puas dengan balas jasa yang diberikan Perusahaan					
23	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan					
24	Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Pengawasan	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
X1.1	Pearson Correlation	.811**	.637**	.759**	.546**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	.648**	.692**	.645**	.467**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	.753**	.709**	.561**	.849**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	.449**	.723**	.641**	.809**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	.781**	.666**	.583**	.772**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	62	62	62	62
X1.6	Pearson Correlation	.583**	.524**	.713**	.438**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	62	62	62	62
X1	Pearson Correlation	1	1	1	1
	Sig. (2-tailed)				
	N	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Gaya Kepemimpinan (X1)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	6

Pengawasan (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	6

Disiplin Kerja (X3)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	6

Kinerja Pegawai (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	6

Lampiran 3 Distribusi Frekuensi

Frequency

Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	23	37%
2	perempuan	39	63%
Total		62	100%

Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA	6	9,68%
2	Dipolma	5	8,06%
3	S1	47	75,81%
4	S2	3	4,84%
5	S3	1	1,61%
Total		62	100

Frequency

		Statistics						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
N	Valid	62	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,79	4,15	3,87	4,55	3,79	4,45	24,58

Frequency Table

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Tidak setuju	2	3,2	3,2	4,8
	Netral	14	22,6	22,6	27,4
	Setuju	37	59,7	59,7	87,1
	Sangat setuju	8	12,9	12,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1,6	1,6	1,6
	Setuju	51	82,3	82,3	83,9
	Sangat setuju	10	16,1	16,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Netral	18	29,0	29,0	30,6
	Setuju	31	50,0	50,0	80,6
	Sangat setuju	12	19,4	19,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	45,2	45,2	45,2
	Sangat setuju	34	54,8	54,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	4,8	4,8	4,8
	Netral	11	17,7	17,7	22,6
	Setuju	44	71,0	71,0	93,5
	Sangat setuju	4	6,5	6,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Netral	1	1,6	1,6	3,2
	Setuju	29	46,8	46,8	50,0
	Sangat setuju	31	50,0	50,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Frequency

Statistics								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
N	Valid	62	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,23	4,34	4,31	4,37	4,40	4,27	25,92

Frequency Table

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Netral	1	1,6	1,6	3,2
	Setuju	43	69,4	69,4	72,6
	Sangat setuju	17	27,4	27,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3,2	3,2	3,2
	Setuju	37	59,7	59,7	62,9
	Sangat setuju	23	37,1	37,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	4,8	4,8	4,8
	Setuju	37	59,7	59,7	64,5
	Sangat setuju	22	35,5	35,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	39	62,9	62,9	62,9
	Sangat setuju	23	37,1	37,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	37	59,7	59,7	59,7
	Sangat setuju	25	40,3	40,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	45	72,6	72,6	72,6
	Sangat setuju	17	27,4	27,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Frequency

Statistics								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
N	Valid	62	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,60	4,52	4,44	4,52	4,42	4,26	26,74

Frequency Table

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1,6	1,6	1,6
	Setuju	23	37,1	37,1	38,7
	Sangat setuju	38	61,3	61,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Setuju	27	43,5	43,5	45,2
	Sangat setuju	34	54,8	54,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1,6	1,6	1,6
	Setuju	33	53,2	53,2	54,8
	Sangat setuju	28	45,2	45,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X3.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	48,4	48,4	48,4
	Sangat setuju	32	51,6	51,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X3.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3,2	3,2	3,2
	Setuju	32	51,6	51,6	54,8
	Sangat setuju	28	45,2	45,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

X3.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	11,3	11,3	11,3
	Setuju	32	51,6	51,6	62,9
	Sangat setuju	23	37,1	37,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Frequency

Statistics								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
N	Valid	62	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,42	4,11	4,19	4,21	4,29	4,19	25,42

Frequency Table

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	58,1	58,1	58,1
	Sangat setuju	26	41,9	41,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	55	88,7	88,7	88,7
	Sangat setuju	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	9,7	9,7	9,7
	Setuju	38	61,3	61,3	71,0
	Sangat setuju	18	29,0	29,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1,6	1,6	1,6
	Setuju	47	75,8	75,8	77,4
	Sangat setuju	14	22,6	22,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	44	71,0	71,0	71,0
	Sangat setuju	18	29,0	29,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1,6	1,6	1,6
	Setuju	48	77,4	77,4	79,0
	Sangat setuju	13	21,0	21,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Lampiran 4 Analisis Regresi dan Uji Asumsi

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.335	.301	1.570

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.079	3	24.026	9.744	.000 ^b
	Residual	143.018	58	2.466		
	Total	215.097	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

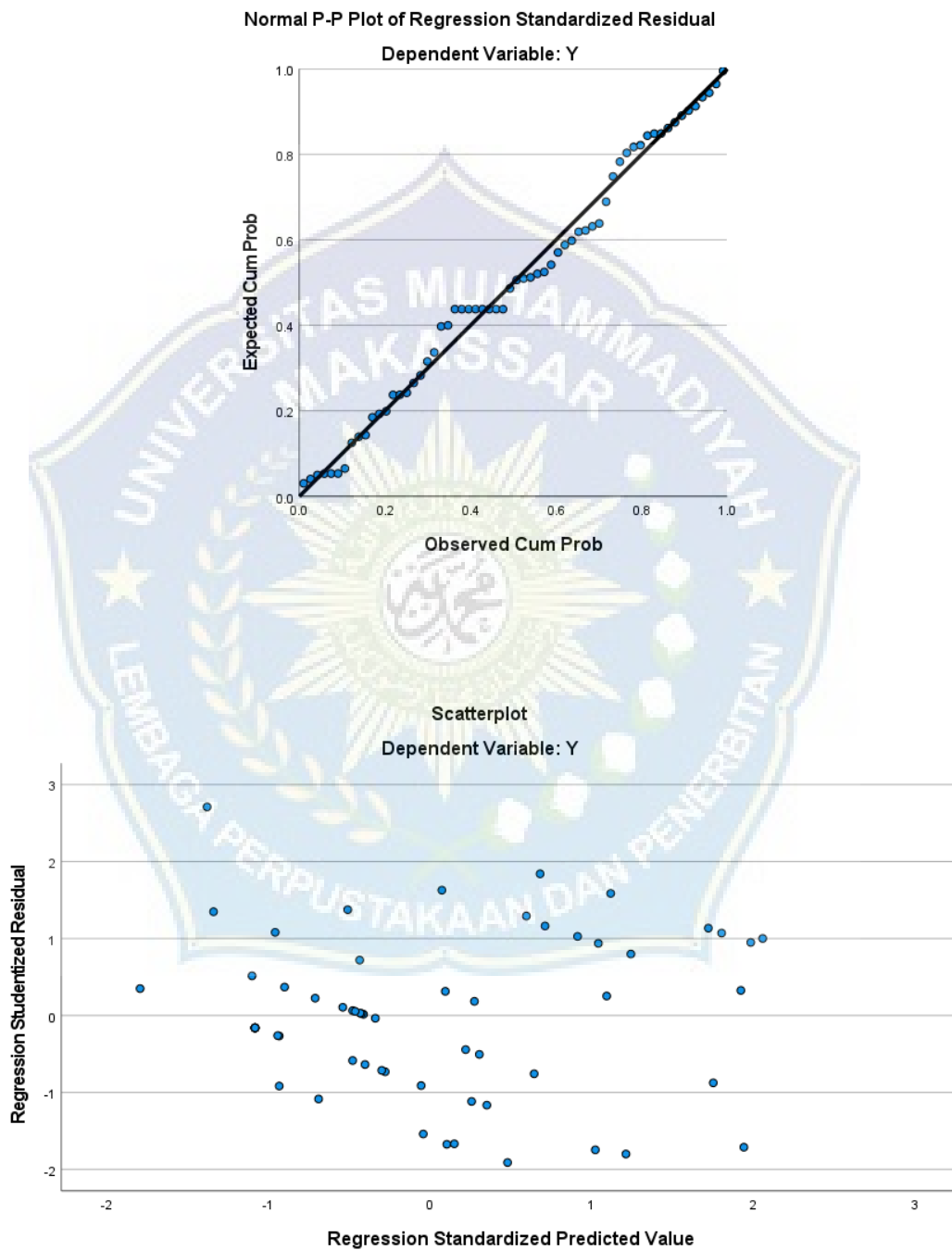
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.092	3.421		4.412	.000
	X1	-.196	.074	-.283	-2.627	.011
	X2	.358	.105	.390	3.408	.001
	X3	.219	.098	.256	2.243	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Asumsi Klasik

Charts



Lampiran 5

Persuratan


UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


Nomor : 122/05/A.2-II/II/45/2024 Makassar, 20 Januari 2022

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Mutiara Nur

Stambuk : 105721124520

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut malakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuanya diucapkan terimakasih.

Dekan.



Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail lp3m@punismuh.ac.id

Nomor : 3681/05/C.4-VIII/II/1445/2024
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
Hal : Permohonan Izin Penelitian

19 February 2024 M
09 Sya'ban 1445

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
di -

Makassar

أَشْكُرُكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 122/05/A.2-II/II/45/2024 tanggal 19 Februari 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : MUTIARA NUR
No. Stambuk : 10572 1124520
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BARRU"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 22 Februari 2024 s/d 22 April 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

أَشْكُرُكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Ketua LP3M,


Dr. Moh. Arief Muhsin, M.Pd
NBM 1127761



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No 5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor : **3810/S.01/PTSP/2024** Kepada Yth.
 Lampiran : - Bupati Barru
 Perihal : **Izin penelitian**

di-
 Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3681/05/C.4-VIII/II/1445/2024 tanggal 19 Februari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **MUTIARA NUR**
 Nomor Pokok : 105721124520
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
 Alamat : Jl. Sit Alauddin No 259 Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BARRU "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **22 Februari s.d 22 April 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 19 Februari 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar.
 2. *Portinggal*.



PEMERINTAH KABUPATEN BARRU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Mal Pelayanan Publik Masiga Lt. 1-3 Jl. Iskandar Unru Telp. (0427) 21662, Fax (0427) 21410
<http://dpmpstpk.barrukab.go.id> : e-mail : barrudpmpstpk@gmail.com .Kode Pos 90711

<p>Nomor : 083/IP/DPMPTSP/II/2024 Lampiran : - Perihal : Izin Penelitian</p>	<p>Barru, 22 Februari 2024 Kepada Yth. Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Barru di - Tempat</p>
--	---

Berdasarkan Surat dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 3810/S.01/PTSP/2024 perihal tersebut di atas, maka **Mahasiswa** di bawah ini :

Nama : MUTIARA NUR
 Nomor Pokok : 105721124520
 Program Studi : MANAJEMEN
 Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 Pekerjaan : MAHASISWI (S1)
 Alamat : POLEJIWA DESA TELLUMPANUA KEC. TANETE RILAU KAB. BARRU

Diberikan izin untuk melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Wilayah/Kantor Saudara yang berlangsung mulai tanggal **22 Februari 2024 s/d 22 April 2024**, dalam rangka penyusunan **Skripsi** dengan judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BARRU

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Kepala SKPD (Unit Kerja) / Camat, apabila kegiatan dilaksanakan di SKPD (Unit Kerja) / Kecamatan setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua Peraturan Perundang Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) eksampelar copy hasil penelitian kepada Bupati Barru Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barru;
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Untuk terlaksananya tugas penelitian tersebut dengan baik dan lancar, diminta kepada Saudara (i) untuk memberikan bantuan fasilitas seperlunya.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.



Kepala Dinas,

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik


Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barru
ANDI SYUKUR MAKKAWARU, S.STP.,M.Si
 Pembina Utama Muda, IV/c
 NIP. 19770629 199612 1 001

TEMBUSAN : disampaikan Kepada Yth.

1. Bapak Bupati (sebagai laporan);
2. Kepala Bappelitbangda Kab. Barru;
3. Ketua LP3M UNISMUH Makassar;
4. Mahasiswa yang bersangkutan.



PEMERINTAH KABUPATEN BARRU

DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

MAL Pelayanan Publik (MPP) MASIGA Barru Lt.1 dan 3 Jl.Iskandar Unru Kab.Barru

Barru, 22 April 2024

Kepada

Yth. Ketua LP3M UNISMUH Makassar

di-

Makassar

Nomor : 009.2/ 145 /DISDUKCAPIL

Sifat : Penting

Lampiran : -

Hal : Penyampaian Penyelesaian
Penelitian/Pengambilan Data.

Berdasarkan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barru Nomor : 083/IP/DPMPTSP/II/2024 Tanggal 22 Februari 2024, Perihal Pemberian Izin/Rekomendasi Penelitian Kepada :

Nama : MUTIARA NUR

Nomor Pokok : 105721124520

Program Study : MANAJEMEN

Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswi S1 UNISMUH Makassar

Alamat : Polejiwa Desa Tellumpanua Kecamatan Tanete
Rilau Kabupaten Barru

Telah selesai melakukan penelitian/pengambilan data pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru yang berlangsung pada tanggal 22 Februari 2024 s/d 22 April 2024 yang diperuntukkan pada penyusunan SKRIPSI dengan Judul :

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BARRU “

Demikian disampaikan kepada bapak, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS,

Drs. NASARUDDIN, M.Si

Pangkat : Pembina Utama Muda

NIP : 196508041986111002

Tembusan disampaikan kepada Yth. :

1. Bupati Barru sebagai laporan;
2. Ketua LP3M UNISMUH Makassar;
3. Kadis DPMPTSP Kab. Barru di Barru;
4. Kepala Bappelitbangda Kab. Barru di Barru;

Lampiran 6

Validasi Abstrak Dan Validasi Data



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA	Mutiar Nur			
NIM	105721124520			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru.			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Gansul Rizal, S.P., M.Pd., M.Pd., M.Pd.			
NAMA PEMBIMBING 2	Dr. Muchriady Muchriady, S.E., M.M.			
NAMA VALIDATOR	Dr. Syahidah Rahmah, S.E.Sy., M.Ed.			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	24/06/2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gunakan Main Supervisor untuk nama pembimbing I dan Co-Supervisor untuk nama pembimbing II 2. Paragraf pertama cukup judul penelitian yang dicetak miring 3. Sesudah nama mahasiswa dan kata skripsi gunakan tanda titik 4. Hasil abstrak cukup menggunakan satu paragraf 5. "Kata kunci" dan hasilnya dicetak miring 	

**Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui*



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 PUSAT VALIDASI DATA

LEMBAR KONTROL VALIDASI
 PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA		MUTIARA NUR		
NIM		105721124520		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barru.		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Samsul Rizal, S.E.,M.M		
NAMA PEMBIMBING 2		Dr. Muchriady Muchran, S.Kom.,M.M		
NAMA VALIDATOR		Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd.,M.M		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	31-05 2024	Terdapat Instrumen Pengumpulan data (data primer) berupa kuisiner	
2	Sumber data (data sekunder)	31-05 2024	Tidak terdapat sumber data (data sekunder)	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	31-05 2024	Terdapat tabulasi data	
4	Hasil Statistik deskriptif	31-05 2024	Terdapat Hasil Statistik deskriptif	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	31-05 2024	Terdapat hasil uji validitas dan reabilitas instrumen	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	31-05 2024	Terdapat Hasil Uji asumsi klasik	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	31-05 2024	Terdapat hasil analisis data/uji hipotesis	
8	Hasil interpretasi data	31-05 2024	Terdapat Hasil interpretasi sesuai dengan olah data	
9	Dokumentasi	31-05 2024	Terdapat dokumentasi proses penelitian	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

Lampiran 7
Dokumentasi





Lampiran 8

Hasil Turnitin

Mutiara Nur 105721124520

BAB I

by Tahap Tutup



Submission date: 21-Jun-2024 06:03PM (UTC+0700)

Submission ID: 2406229505

File name: BAB_I_-_2024-06-21T190246.331.docx (19.78K)

Word count: 1861

Character count: 13003

Mutiara Nur 105721124520 BAB I

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	slidedocuments.org Internet Source	2%
2	www.journal.unrika.ac.id Internet Source	2%
3	repository.teknokrat.ac.id Internet Source	2%
4	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	2%
5	ejournal.arimbi.or.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

Mutiara Nur 105721124520

BAB II

by Tahap Tutup



Submission date: 21-Jun-2024 06:05PM (UTC+0700)

Submission ID: 2406229766

File name: BAB_II_-_2024-06-21T190256.176.docx (49.91K)

Word count: 3952

Character count: 27168

Mutiara Nur 105721124520 BAB II

ORIGINALITY REPORT

23%	0%	15%	23%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	MajiyatunNisa MajiyatunNisa, Suhartini Yati. "Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Pengawasan Terhadap Stress Kerja pada Karyawan Orens Mart Wonosobo", UPY Business and Management Journal (UMBJ), 2024 Publication	3%
2	Submitted to Universitas Semarang Student Paper	3%
3	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	2%
4	Hiskia David Kasenda, Bernhard Tewal, Lucky Dotulong. "PERAN KOMPETENSI MANAJERIAL DAN INTEGRITAS KEPALA DESA DALAM KEBERHASILAN PEMBANGUNAN DI DESA KANONANG LIMA KECAMATAN KAWANGKOAN BARAT", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022 Publication	2%

Mutiara Nur 105721124520

BAB III

by Tahap Tutup

Submission date: 21-Jun-2024 06:05PM (UTC+0700)

Submission ID: 2406229954

File name: BAB_III_-_2024-06-21T190350.301.docx (23.55K)

Word count: 1332

Character count: 8621

Mutiara Nur 105721124520 BAB III

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|-----------------|--|----|
| 1 | Cicilia Ayu Wulandari Nuwa, Imelda Virgula Wisang, Yoseph Darius Purnama Rangga, Vinsensius Ama Muda, Viktor Eko Transilvanus. "Kinerja Kerja Pegawai Ditinjau dari Aspek Kompetensi dan Disiplin Kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sikka", <i>Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)</i> , 2020 | 2% |
| Publication | | |
| 2 | Nuri Ari Hidayat, Umaimah Umaimah. "Pengaruh Profitabilitas, Kepemilikan Institusional, Kebijakan Dividen dan Leverage Terhadap Nilai", <i>JlATAX (Journal of Islamic Accounting and Tax)</i> , 2020 | 2% |
| Publication | | |
| 3 | etheses.uinmataram.ac.id | 2% |
| Internet Source | | |
| 4 | Submitted to Universitas Mataram | 2% |
| Student Paper | | |

ejurnal.undana.ac.id

Mutiara Nur 105721124520

BAB IV

by Tahap Tutup



Submission date: 21-Jun-2024 06:07PM (UTC+0700)

Submission ID: 2406230332

File name: BAB_IV_-_2024-06-21T190521.861.docx (195.21K)

Word count: 3416

Character count: 20808

Mutiara Nur 105721124520 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Siti Puti Fauziah Hilman, Novi Marlana.
 "PENGARUH EXPERIENTIAL MARKETING DAN
 PERSEPSI KUALITAS LAYANAN TERHADAP
 KEPUASAN KONSUMEN PADA RM KHAS
 SUNDA MANG ENGKING JUANDA DI JAWA
 TIMUR", Managament Insight: Jurnal Ilmiah
 Manajemen, 2020

Publication

3%

2

Amar Khoerul Fahmi, Walentyna Mustika
 Dewi, Catur Wulandari, Ghaziah Nurika Akhni.
 "Kualitas Pelayanan Publik di Dinas
 Kependudukan dan Pencatatan Sipil
 (Disdukcapil) Kabupaten Magelang", JDKP
 Jurnal Desentralisasi dan Kebijakan Publik,
 2023

Publication


2%

3

A.M. YADISAR. "PELAKSANAAN PROSEDUR
 PELAYANAN PEMBUATAN AKTA KELAHIRAN",
 FOKUS : Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa,
 Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas
 Sintang., 2017

Publication

2%



Mutiara Nur 105721124520

BAB V

by Tahap Tutup

Submission date: 21-Jun-2024 06:07PM (UTC+0700)

Submission ID: 2406230465

File name: BAB_V_-_2024-06-21T190644.153.docx (15.4K)

Word count: 274

Character count: 1918

Mutiara Nur 105721124520 BAB V

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.unj.ac.id

Internet Source

3%

2

Aldika Rahmandana Saputra, Parwoto Parwoto. "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARANGMAS UNGGUL BEKASI", Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2020

Publication

2%

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

On





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Mutiara Nur
Nim : 105721124520
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	23 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	8 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 22 Juni 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



RIWAYAT HIDUP



Mutiar Nur, panggilan Muti lahir di polejiwa, Kabupaten Barru pada tanggal 20 Januari 2002 dari pasangan suami istri Bapak Muh.Nur dan Ibu Rahmaniah M. Peneliti adalah anak ke-3 dari 7 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di jalan Abdul Rahman Gazali Dusun Polejiwa, Kecamatan Tanete Rilau, Kabupaten Barru. Pendidikan yang ditempuh peneliti yaitu TK RA Umdi Padaelo lulus tahun 2008, SD Impres Padaelo lulus tahun 2014, SMP Negeri 1 Tanete Rilau lulus tahun 2017, SMA Negeri 3 Barru lulus tahun 2020, dan mulai mengikuti Program Studi S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen di Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan Skripsi ini, Peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.