



**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
PENGAWASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIIL DAERAH KABUPATEN
TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh

TOMI WIDODO BATUBARA
NPM. 2025310549

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL

: ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN

NAMA

: TOMI WIDODO BATUBARA

N.P.M

: 2025310549

FAKULTAS

: SOSIAL SAINS

PROGRAM STUDI

: Manajemen

TANGGAL KELULUSAN

: 20 Februari 2024

DIKETAHUI



Dr. E. Rusladi, SE., M.Si.

KET



STUDI

Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Juniarti, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.S.M.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda dibawah ini :

Nama : Tomi Widodo Batubara
NPM : 2025310549
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPII DAERAH KABUPATEN TAPANULI
SELATAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil dari karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan Akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2024



TOMI WIDODO BATUBARA
NPM. 2025310549

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda dibawah ini :

Nama : Tomi Widodo Batubara
NPM : 2025310549
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIL DAERAH KABUPATEN TAPANULI
SELATAN

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 21 Februari 2024



TOMI WIDODO BATUBARA
NPM. 2025310549

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Metode yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif dan analisis menggunakan statistik melalui data SPSS versi 26. Populasi penelitian ini seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan yang berjumlah 45 pegawai, sedangkan teknik penarikan sampel penelitian ini secara *Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.126 > 2.01954$) dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.758 > 2.01954$) dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.759 > 2.01954$). Secara simultan gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka ($160.475 > 2.83$). Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial dan simultan H_1 diterima H_0 ditolak. Sedangkan nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 91.6% dan sisanya sebesar 8.4% dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja,

Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aims to find out the influence of leadership style, work supervision, and working environment toward the employees' performance in the Civil Registry Service Office of South Tapanuli Regency. Quantitative method and approach are used together with statistical analysis via SPSS version 26. The population of this research consists of 45 employees working at the Civil Registry Service Office of South Tapanuli Regency. Probability Sampling is done through saturated census; due to the fact that the total population is less than 100 persons. The results show that leadership style has partially positive and significant influences toward the employees' performance with an amount of $t_{count} > t_{table}$ ($3,126 > 2,01954$), work supervision has positive and significant influences toward the employees' performance with an amount of $t_{count} > t_{table}$ ($3,758 > 2,01954$), and working environment has positive and significant influences toward the employees' performance with an amount of $t_{count} > t_{table}$ ($4,759 > 2,01954$). Moreover, the leadership style, work supervision, and working environment simultaneously have positive and significant influences toward the South Tapanuli Regency's Civil Registry Service Office employees with an amount of $f_{count} > f_{table}$ ($160,475 > 2,83$). The research results show that partially and simultaneously, H_1 is accepted; meanwhile H_0 is denied. In addition, the coefficient of determination value is 91,6%; with a residual of 8,4% from other independent variable that is purposely left out from this research.

Keywords: *leadership style, work supervision, working environment, employees' performance*

KATA PENGANTAR

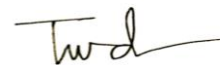
Segala puji dan syukur dipanjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan memberikan segala nikmat dan karunia sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan”. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharam Ritonga, B.A., M.Sc.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Hj. Juniarti, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing I (satu) saya telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.S.M Selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Abadi Siregar, S.T., M.T Selaku Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

7. Bapak/Ibu seluruh pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
8. Bapak/Ibu dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama peneliti dibangku kuliah sampai dengan selesai.
9. Kedua orang tua peneliti yaitu Bapak Alwis dan Ibu Shabana Siregar dan keluarga yang telah mendoakan, memberikan semangat serta dukungan yang tiada henti-hentinya.
10. Kepada teman dan sahabat yang telah memberikan dukungan disaat suka dan duka dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan serta keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat peneliti butuhkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para peneliti-peneliti selanjutnya, khususnya pada peneliti yang berkonsentrasi pada sumber daya manusia.

Medan, 21 Februari 2024
Peneliti,



Tomi Widodo Batubara
NPM. 2025310549

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN UJIAN.....	ii
PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	18
C. Batasan Dan Rumusan Masalah.....	19
1. Batasan Masalah	19
2. Rumusan Masalah.....	20
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	20
1. Tujuan Penelitian	20
2. Manfaat Penelitian	21
E. Keaslian Penelitian	22
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	25
A. Landasan Teori	25
1. Kinerja Pegawai.....	25
a. Pengertian Kinerja Pegawai	25
b. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai	26
c. Manfaat Kinerja Pegawai.....	28
d. Indikator Kinerja Pegawai	30
2. Gaya Kepemimpinan.....	31
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	31
b. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	32
c. Manfaat Gaya Kepemimpinan.....	33
d. Indikator Gaya Kepemimpinan	34
3. Pengawasan Kerja	35
a. Pengertian Pengawasan Kerja	35
b. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Pengawasan Kerja	37
c. Manfaat Pengawasan Kerja.....	38
d. Indikator Pengawasan Kerja	39

4. Lingkungan Kerja	40
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	40
b. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja	42
c. Manfaat Lingkungan Kerja	43
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	43
B. Penelitian Terdahulu	44
C. Kerangka Konseptual	49
1. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	49
2. Analisis Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	50
3. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	51
4. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	52
D. Hipotesis.....	55
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Pendekatan Penelitian	56
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	56
C. Populasi dan sampel	57
1. Populasi	57
2. Sampel.....	58
D. Sumber Data Penelitian.....	59
1. Data Primer.....	59
2. Data Sekunder.....	59
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	59
1. Variabel Penelitian.....	59
2. Definisi Operasional	60
F. Teknik Pengumpulan Data.....	61
1. Observasi	61
2. <i>Interview</i> (Wawancara)	61
3. Kuesioner (Angket).....	61
G. Skala Pengukuran	62
H. Teknik Analisis Data.....	62
1. Uji Kualitas Data	62
a. Uji Validitas	62
b. Uji Reliabilitas	63
2. Uji Asumsi Klasik.....	64
a. Uji Normalitas	64
b. Uji Multikolinieritas	65
c. Uji Heteroskedastisitas.....	65
3. Regresi Linier Berganda.....	66
4. Uji Hipotesis	67
a. Uji Parsial (Uji t)	67

b. Uji Simultan (Uji f)	68
5. Koefisien Determinasi (R^2)	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	71
A. Hasil Penelitian.....	71
1. Sejarah Singkat Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan	71
2. Visi, Misi dan Motto Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan	72
3. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan	73
4. Karakteristik Responden	76
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	76
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	78
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	80
5. Analisis Statistik Deskripsi.....	81
6. Deskripsi Variabel Penelitian	82
a. Variabel Kinerja Pegawai (Y)	82
b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)	88
c. Variabel Pengawasan Kerja (X_2).....	94
d. Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	100
B. Uji Kualitas Data.....	104
1. Uji Validitas (Kelayakan).....	104
a. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	105
b. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1).....	106
c. Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja (X_2).....	106
d. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	107
2. Uji Reliabilitas	108
C. Uji Asumsi Klasik	109
1. Uji Normalitas	110
a. Uji Histogram	110
b. Uji <i>Probability Plot</i> (P-Plot).....	111
c. Uji <i>Kolmogrof-Smirnov</i> (K-S).....	111
2. Uji Multikolinearitas	112
3. Uji Heterokedastisitas	113
a. Gambar Scatter Plot.....	114
b. Uji <i>Glejser</i>	114
D. Hasil Analisis Data Penelitian	115
1. Model Penelitian	115
2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	117
3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	120
4. Koefisien Determinasi (R^2)	121
E. Pembahasan.....	122

1. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	122
2. Analisis Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	123
3. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	124
4. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	125
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	127
A. Kesimpulan.....	127
B. Saran.....	128
DAFTAR PUSTAKA	130
LAMPIRAN	133

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Data Pengukuran Kerja Berdasarkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan Tahun 2023	5
Tabel 1.2	Data Pra-Survey Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Pengukuran Kerja Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan Tahun 2023.....	5
Tabel 1.3	Data Pengukuran Kerja Pegawai Berdasarkan Gaya Kepemimpinan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan Tahun 2023.....	10
Tabel 1.4	Data Pra-Survey Penilaian Kerja Pegawai Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan Tahun 2023.....	11
Tabel 1.5	Data Pengukuran Kerja Pegawai Berdasarkan Pengawasan Kerja pada Dinas Kpendudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan Tahun 2023	14
Tabel 1.6	Data Pra-Survey Penilaian Kerja Pegawai Berdasarkan Pengawasan Kerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan Tahun 2023.....	15
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3.1	Jadwal Waktu Penelitian.....	57
Tabel 3.2	Jumlah Pegawai ASN Dan Non ASN Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.....	58
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	60
Tabel 3.4	Skala <i>Likert</i>	62
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	77
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	79
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	80
Tabel 4.5	Deskripsi Statistik	81
Tabel 4.6	Pernyataan Y.1	82
Tabel 4.7	Pernyataan Y.2.....	83
Tabel 4.8	Pernyataan Y.3.....	84

Tabel 4.9	Pernyataan Y.4.....	84
Tabel 4.10	Pernyataan Y.5.....	85
Tabel 4.11	Pernyataan Y.6.....	86
Tabel 4.12	Pernyataan Y.7.....	87
Tabel 4.13	Pernyataan Y.8.....	87
Tabel 4.14	Pernyataan X1.1.....	88
Tabel 4.15	Pernyataan X1.2.....	89
Tabel 4.16	Pernyataan X1.3.....	90
Tabel 4.17	Pernyataan X1.4.....	90
Tabel 4.18	Pernyataan X1.5.....	91
Tabel 4.19	Pernyataan X1.6.....	92
Tabel 4.20	Pernyataan X1.7.....	93
Tabel 4.21	Pernyataan X1.8.....	93
Tabel 4.22	Pernyataan X2.1.....	94
Tabel 4.23	Pernyataan X2.2.....	95
Tabel 4.24	Pernyataan X2.3.....	96
Tabel 4.25	Pernyataan X2.4.....	96
Tabel 4.26	Pernyataan X2.5.....	97
Tabel 4.27	Pernyataan X2.6.....	98
Tabel 4.28	Pernyataan X2.7.....	99
Tabel 4.29	Pernyataan X2.8.....	99
Tabel 4.30	Pernyataan X3.1.....	100
Tabel 4.31	Pernyataan X3.2.....	101
Tabel 4.32	Pernyataan X3.3.....	102
Tabel 4.33	Pernyataan X3.4.....	103
Tabel 4.34	Pernyataan X3.5.....	103
Tabel 4.35	Pernyataan X3.6.....	104
Tabel 4.36	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	105
Tabel 4.37	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	106
Tabel 4.38	Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja (X2).....	107
Tabel 4.39	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	108
Tabel 4.40	Hasil Uji Reliabilitas.....	109
Tabel 4.41	Hasil Uji <i>Kolmogorof-Smirnov</i> (K-S).....	112
Tabel 4.42	Hasil Uji Multikolinearitas.....	113
Tabel 4.43	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	115
Tabel 4.44	Hasil Uji Kuefisien Regresi Linier Berganda.....	116
Tabel 4.45	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	118
Tabel 4.46	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	120
Tabel 4.47	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	121

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	54
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.....	74
Gambar 4.2	Hasil Uji <i>Scatter Polt</i>	114
Grafik 4.1	Hasil Uji <i>Histogram</i>	110
Grafik 4.2	Hasil Uji <i>Probability Plot (P-Plot)</i>	111

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	133
Lampiran 2	Daftar Riwayat Hidup.....	139
Lampiran 3	Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)	140
Lampiran 4	Deskripsi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan (X ₁)	142
Lampiran 5	Deskripsi Jawaban Variabel Pengawasan Kerja (X ₂).....	144
Lampiran 6	Deskripsi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X ₃).....	146
Lampiran 7	Tabulasi Jawaban Kinerja Pegawai (Y).....	148
Lampiran 8	Tabulasi Jawaban Gaya Kepemimpinan (X ₁)	150
Lampiran 9	Tabulasi Jawaban Pengawasan Kerja (X ₂)	152
Lampiran 10	Tabulasi Jawaban Lingkungan kerja (X ₃).....	154
Lampiran 11	Uji Validitas Dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)	156
Lampiran 12	Uji Validitas Dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X ₁)...	158
Lampiran 13	Uji Validitas Dan Reliabilitas Pengawasan Kerja (X ₂).....	160
Lampiran 14	Uji Validitas Dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X ₃).....	162
Lampiran 15	Uji Normalitas	163
Lampiran 16	Uji Multikolinearitas	165
Lampiran 17	Uji Heterokedastisitas.....	166
Lampiran 18	Uji Hipotesis	167
Lampiran 19	Descriptive Statistics	168
Lampiran 20	Berita Acara Dosen Pembimbing I.....	169
Lampiran 21	Berita Acara Dosen Pembimbing II	170
Lampiran 22	Surat Izin Penelitian Dari UNPAB.....	171
Lampiran 23	Surat Permohonan Riset Penelitian	172

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesejahteraan rakyat di suatu daerah tergantung pada pengelolaan dari pemerintahan yang berada disekitar wilayah tersebut. Cinta damai yang diinginkan rakyat tentu menjadi tugas utama pemerintahan yang ada di wilayah tersebut. Kehidupan yang berlangsung yang berjalan dengan berbagai aktivitas membuat pemerintah setempat menciptakan program-program dalam memenuhi kebutuhan rakyat khususnya melayani semua keperluan dalam surat menyurat, keperluan dalam melengkapi identitas diri setiap anggota keluarga rakyat serta menciptakan kenyamanan daerah agar terhindar dari segala kejahatan khususnya terhadap data identitas pribadi setiap warga maupun setiap keluarga di daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Pentingnya memenuhi kebutuhan rakyat dalam mensejahterakan kehidupan bermasyarakat khususnya di Kabupaten Tapanuli Selatan menjadi tonggak utama yang di programkan pemerintah setempat. Hal ini terlihat dari sistem kerja yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah (DUKCAPIL) dalam memberikan pelayanan prima dan menghimbau agar seluruh rakyat yang tinggal di sekitar wilayah Kabupaten Tapanuli Selatan agar melaporkan seluruh anggota keluarganya guna melengkapi surat-surat keterangan diri berupa Akte kelahiran pada anggota keluarga yang bertambah dan membuat kartu keluarga (KK) yang baru maupun dalam memperbaharui semua surat keterangan diri melalui peranan Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah di Kabupaten Tapanuli Selatan.

Tingginya tingkat kebutuhan rakyat terhadap identitas diri berupa Akte kelahiran yang baru maupun pengurusan Akte kelahiran yang hilang tentu menjadi prioritas pihak pemerintah setempat untuk membantu dan memberikan kemudahan bagi masyarakat yang membutuhkannya serta berbagai jenis Akte lainnya yang dibutuhkan tentu dapat diberikan oleh pihak pemerintah. Menyikapi hal ini tentu pihak pemerintah harus memiliki sistem kerja dan tenaga kerja yang saling terkait satu sama lain dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang datang untuk membuat surat-surat penting terkhusus pada pembuatan Akte kelahiran anak yang menjadi anggota keluarga yang baru.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan merupakan pemerintah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang administrasi kependudukan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam hal ini pihak pemerintahan dapat beraktivitas melayani masyarakat dalam memenuhi kebutuhan surat menyurat dalam pembuatan Akte kelahiran dibantu oleh tenaga kerja pegawai negeri sipil (PNS) serta tenaga kerja honorer. Selain berfungsi sebagai administrasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah juga berfungsi sebagai penyusunan program dan anggaran : pengelolaan keuangan, perlengkapan, urusan tata usaha, rumah tangga dan barang milik negara serta urusan aparatur sipil negara.

Mewujudkan program-program tersebut pihak pemerintah tentu sangat membutuhkan tenaga kerja pegawai negeri sipil dan tenaga kerja honorer yang berkompetensi pada masing-masing bidangnya guna melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan negara kepada pihak pemerintah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah. Untuk menjalankan tanggung jawab dalam pelaksanaan kerja tentu tidak mudah dilakukan oleh pegawai negeri sipil. Sebagai manusia biasa tentu saja memiliki kelemahan dan kesalahan. Hal ini sering dilakukan oleh tenaga kerja baik pegawai negeri sipil maupun non pegawai negeri sipil. Banyaknya kesalahan-kesalahan yang dilakukan tentu dapat merugikan masyarakat dan memberikan citra yang kurang baik bagi pihak pemerintah dalam pelaksanaan tugas.

Menyikapi hal tersebut, pihak pemerintah tentu harus lebih memperhatikan pelaksanaan kerja pegawai negeri sipil maupun non pegawai negeri sipil terhadap hasil kerja yang diberikan agar hasil tersebut tidak merugikan pihak yang membutuhkan dan tidak merugikan pihak pemerintahan yang akan berdampak pada masa yang akan datang nantinya.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh melalui proses kerja dengan memberikan performa yang dapat meningkatkan kualitas sistem yang ada di instansi. Kinerja pegawai juga dapat memudahkan pencapaian target dan cita-cita instansi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang diterima pihak instansi baik secara langsung maupun tidak langsung pada jangka waktu yang sudah ditetapkan. Kinerja juga berperan sebagai penggerak dan pencipta suatu sistem yang sulit untuk dihadapi menjadi mudah sehingga menghasilkan prestasi-prestasi yang tanpa di sadari. Kinerja juga suatu kompetensi yang dimiliki pegawai secara bersama-sama melalui pelaksanaan kerja yang telah dilakukan terhadap pemenuhan kebutuhan masyarakat. Hal ini sesuai dengan pendapat yang

diungkapkan oleh Kasmir (2019) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu”. Menanggapi pendapat Kasmir tentang kinerja tersebut menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan sangat berhubungan kuat antara target kerja yang ditetapkan pihak instansi terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai dengan berbagai upaya untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat di wilayah yang dituju.

Indikasi permasalahan kinerja pegawai yang diungkap pada penelitian ini adalah terjadinya penurunan kinerja yang dihasilkan pegawai negeri sipil dalam menjalankan sistem kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan pihak pemerintah sehingga memberikan dampak pengaruh buruk pada pihak instansi serta tentu dapat menimbulkan kurangnya bentuk kepercayaan masyarakat terhadap sistem kerja pihak instansi. Selain itu juga dapat menimbulkan permasalahan-permasalahan baru yang datang kepada masyarakat dalam mempergunakan surat-surat penting terkhusus Akte kelahiran yang digunakan sebagai identitas diri warga dalam segala keperluan dalam kehidupan. Hal ini tentu dapat memberikan citra buruk terhadap kinerja yang dimiliki pihak instansi dan tentu berdampak pada rendahnya sistem kerja yang ada pada pemerintahan yang bertugas sebagai administrasi pembantuan masyarakat. Permasalahan tersebut dapat dilihat pada data pengukuran kerja pegawai dan data pra-survey penilaian kinerja pegawai pada Tabel 1.1 dan 1.2 dibawah ini.

**Tabel 1.1 Data Pengukuran Kerja Berdasarkan Kinerja Pegawai
Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan Tahun 2023**

Pengukuran Kerja Pegawai	Deskripsi
<i>Tangible</i>	Pegawai harus memiliki fasilitas fisik, peralatan, personil dan komunikasi.
<i>Realiabile</i>	Pegawai harus memiliki kemampuan kerja pada unit pelayanan dalam menciptakan pelayanan yang dijanjikan dengan tepat.
<i>Responsiveness</i>	Pegawai harus memiliki kemauan untuk membantu konsumen bertanggung jawab terhadap kualitas pelayanan yang diberikan.
<i>Competence</i>	Pegawai dituntut memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik menjadi aparatur negeri sipil oleh pemerintah dalam memberikan pelayanan.
<i>Courtesy</i>	Pegawai harus memiliki sikap atau perilaku ramah, bersahabat, tanggap terhadap keinginan konsumen.
<i>Credibility</i>	Pegawai harus memiliki sikap jujur dalam setiap upaya untuk menarik kepercayaan masyarakat.
<i>Communication</i>	Pegawai harus memiliki kemauan pemberi pelayanan untuk mendengarkan suara, keinginan atau aspirasi pelanggan, sekaligus kesediaan untuk selalu menyampaikan informasi baru kepada masyarakat.
<i>Understanding The Customer</i>	Pegawai harus melakukan segala usaha untuk mengetahui kebutuhan pelanggan.

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan 2024

**Tabel 1.2 Data Pra-Survey Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan
Pengukuran Kerja Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan
Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan Tahun 2023**

Jabatan	Jumlah Pegawai	Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Pengukuran Kerja: <i>Tangible, Realiabile, Responsiveness, Competence, Courtesy, Credibility, Communication, Understanding The Customer.</i>			Hasil Persentase (%)
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
Sekretaris Dinas	1	1	-	-	- Sangat Baik 2.22%
Jabatan Fungsional : - Pengelola Perencanaan - Sub-Bagian Keuangan - Sub-Bagian Umum Dan Kepegawaian	4	3	1	-	- Sangat Baik 6.7% - Baik 2.22%
Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	1	1	-	-	- Sangat Baik 2.22%

Jabatan	Jumlah Pegawai	Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Pengukuran Kerja: <i>Tangible, Reliable, Responsiveness, Competence, Courtesy, Credibility, Communication, Understanding The Customer.</i>			Hasil Persentase (%)
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
Jabatan Fungsional : - Pengelola Identitas Penduduk - Pengelola Pindah Datang Penduduk - Pengelola Pendataan Penduduk	9	3	5	1	- Sangat Baik 6.7% - Baik 11.11% - Kurang Baik 2.22%
Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	1	1	-	-	- Sangat Baik 2.22%
Jabatan Fungsional : - Pengelola Kelahiran - Pengelola Perkawinan Dan Perceraian - Pengelola Perubahan Status Anak Kewarganegaraan Dan Kematian	9	4	2	3	- Sangat Baik 8.9% - Baik 4.44% - Kurang Baik 6.7%
Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan	1	1	-	-	- Sangat Baik 2.22%
Jabatan Fungsional : - Pengelola Penyajian Data - Pengelola Sistem Informasi ADM dan Kependudukan - Pengelola SDM Teknologi Informasi dan Komunikasi	9	2	5	2	- Sangat Baik 4.44% - Baik 11.11% - Kurang Baik 4.44%
Bidang Pemanfaatan Data Dokumen Kependudukan	1	1	-	-	- Sangat Baik 2.22%
Jabatan Fungsional : - Pengelola Inovasi Pelayanan - Pengelola Pemanfaatan Data Dan Dokumen - Pengelola Kerjasama	9	3	3	3	- Sangat Baik 6.7% - Baik 6.7% - Kurang Baik 6.7%
Total	45	20	16	9	-

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 pada data pra-survey penilaian kinerja pegawai yang telah di paparkan di atas, dapat diketahui penilaian berdasarkan pengukuran kerja pegawai yang telah ditetapkan pihak instansi masih belum sesuai dengan

yang diharapkan instansi. Hal tersebut terlihat pada jabatan Sekretaris dengan jumlah pegawai sebanyak 1 orang mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 1 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 2.22% dan jabatan fungsional pengelolaan perencanaan, sub-bagian keuangan, sub-bagian umum dan kepegawaian dengan jumlah pegawai sebanyak 4 orang pegawai yang mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 3 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 6.7% yang mendapatkan nilai baik sebanyak 1 orang 2.22% dan jabatan bidang pelayanan pendaftaran penduduk sebanyak 1 orang pegawai yang mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 1 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 2.22% sedangkan jabatan fungsional pengelola identitas penduduk, pengelola pindah datang penduduk, pengelola pendataan penduduk dengan jumlah pegawai sebanyak 9 orang pegawai mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 3 orang pegawai dengan persentase sebesar 6.7% yang mendapatkan nilai baik sebanyak 5 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 11.11% yang mendapatkan nilai kurang baik sebanyak 1 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 2.22%.

Jabatan bidang pelayanan pencatatan sipil dengan jumlah pegawai sebanyak 1 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 2.22% sedangkan jabatan fungsional pengelola kelahiran, pengelola perkawinan dan perceraian, pengelola perubahan status anak kewarganegaraan dan kematian dengan jumlah pegawai sebanyak 9 orang pegawai mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 4 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 8.9% yang mendapatkan nilai baik sebanyak 2 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 4.44% yang mendapatkan nilai kurang baik sebanyak 3 orang pegawai

dengan jumlah persentase sebesar 6.7% dan jabatan bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan dengan jumlah pegawai sebanyak 1 orang pegawai mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 1 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 2.22% sedangkan jabatan fungsional pengelola penyajian data, pengelola sistem informasi adm dan kependudukan, pengelola sdm teknologi informasi dan komunikasi dengan jumlah pegawai sebanyak 9 orang pegawai mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 2 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 4.44% yang mendapatkan nilai baik sebanyak 5 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 11.11% yang mendapatkan nilai kurang baik sebanyak 2 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 4.44%.

Jabatan bidang pemanfaatan data dokumen kependudukan dengan jumlah pegawai sebanyak 1 orang pegawai mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 1 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 2.22% sedangkan jabatan fungsional pengelola inovasi pelayanan, pengelola pemanfaatan data dan dokumen, pengelola kerjasama dengan jumlah pegawai sebanyak 9 orang pegawai mendapatkan nilai sangat baik sebanyak 3 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 6.7% yang mendapatkan nilai baik sebanyak 3 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 6.7% dan yang mendapatkan nilai kurang baik sebanyak 3 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 6.7%.

Gaya kepemimpinan juga dapat menjadi pemicu menurunnya hasil kerja yang dilakukan pegawai pada suatu perencanaan yang sudah ditetapkan pihak instansi. Gaya kepemimpinan merupakan suatu karakter yang dimiliki

seseorang dalam menjalankan sebuah sistem kerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan baik secara jangka waktu pendek maupun dengan jangka waktu panjang. Gaya kepemimpinan juga merupakan bentuk kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memimpin, mengarahkan, menegaskan, suatu program kerja yang sudah ditetapkan. Gaya kepemimpinan juga bagian dari aset yang dimiliki seorang pemimpin yang diberikan kepada instansi guna terlaksananya sistem kerja dengan lancar. Gaya kepemimpinan juga menunjukkan sikap dan ketegasan dan arah tujuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam memimpin perusahaan, organisasi, instansi-instansi pemerintahan baik dalam bentuk wewenang dari sebuah jabatan. Semuanya bertujuan untuk membina dan menjalankan sistem kerja yang ada di perusahaan atau organisasi maupun di instansi tersebut dengan target mencapai hasil yang berkualitas. Menurut oleh Thoha (2015) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Permasalahan yang terjadi pada gaya kepemimpinan yang diteliti pada penelitian ini terlihat kurang sesuai bentuk pelaksanaan kerja yang diterapkan pihak instansi terhadap proses kerja dengan ketetapan waktu serta kurangnya pemberian arahan terhadap pengambilan keputusan pada setiap tugas yang dipertanggungjawabkan pegawai sehingga realisasi pencapaian hasil kerja menjadi tertunda atau tidak tepat waktu. Permasalahan tersebut dapat diketahui pada data pengukuran kerja berdasarkan gaya kepemimpinan secara personal pegawai dalam pengambilan keputusan pada Tabel 1.3 dan data pra-survei penilaian gaya kepemimpinan pada Tabel 1.4 di bawah ini.

Tabel 1.3 Data Pengukuran Kerja Pegawai Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan Tahun 2023

Pengukuran Gaya Kepemimpinan Pegawai	Deskripsi
Kemampuan	Setiap pegawai dituntut memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan.
Pemecahan Masalah	Setiap pegawai dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan beban kerja yang ringan maupun yang tergolong sulit.
Komunikasi	Pegawai wajib memiliki sikap ramah, sopan dan saling berbagi terhadap sesama pegawai maupun terhadap pelanggan dan mitra.
Pemikiran Strategis Dan Taktis	Pegawai harus memiliki pemikiran yang cerdas dan berinovasi dalam melaksanakan tugas-tugas kerja yang diperintahkan oleh instansi.
Memotivasi	Motivasi adalah bagian dari penyemangat setiap dalam diri pegawai dalam pencapaian target kerja pihak instansi.
Pengambilan Keputusan Akhir	Setiap pegawai dituntut untuk dapat bertanggung jawab dalam penentuan keputusan pada hasil kinerjanya masing-masing terhadap laporan akhir pada pihak instansi.

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan 2024

Menanggapi data pengukuran kerja pegawai berdasarkan gaya kepemimpinan secara personal pegawai dalam pengambilan keputusan di atas, maka dilakukan pra-survey untuk menilai kinerja yang dihasilkan pegawai yang berorientasi pada gaya kepemimpinan tersebut guna peningkatan sistem kerja baik secara personal pegawai maupun secara menyeluruh posisi masing-masing jabatan terhadap tujuan yang ditetapkan oleh pihak instansi. Adapun data Pra-Survei yang mendukung bahwa adanya permasalahan pada gaya kepemimpinan hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini.

Tabel 1.4 Data Pra-Survey Penilaian Kerja Pegawai Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan Tahun 2023

Jabatan	Jumlah Pegawai	Penilaian Kerja Pegawai Berdasarkan Pengukuran dari Gaya Kepemimpinan : Kemampuan, Pemecahan Masalah, Komunikasi, Pemikiran Strategis dan Taktis, Memotivasi, Pengambilan Keputusan Akhir.			Hasil Persentase (%)
		Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
Sekretaris Dinas	1	1	-	-	- Sangat Baik 2.22%
Jabatan Fungsional : - Pengelola Perencanaan - Sub-Bagian Keuangan - Sub-Bagian Umum Dan Kepegawaian	4	2	2	-	- Sangat Baik 4.44% - Baik 4.44%
Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk.	1	1	-	-	- Sangat Baik 2.22%
Jabatan Fungsional : - Pengelola Identitas Penduduk - Pengelola Pindah Datang Penduduk - Pengelola Pendataan Penduduk	9	2	5	2	- Sangat Baik 4.44% - Baik 11.11% - Kurang Baik 4.44%
Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil.	1	1	-	-	- Sangat Baik 2.22%
Jabatan Fungsional : - Pengelola Kelahiran - Pengelola Perkawinan Dan Perceraian. - Pengelola Perubahan Status Anak Kewarganegaraan Dan Kematian.	9	4	5	-	- Sangat Baik 8.9% - Baik 11.11%
Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan.	1	1	-	-	- Sangat Baik 2.22%
Jabatan Fungsional : - Pengelola Penyajian Data - Pengelola Sistem Informasi ADM dan Kependudukan. - Pengelola SDM Teknologi Informasi dan Komunikasi	9	3	4	2	- Sangat Baik 6.7% - Baik 8.9% - Kurang Baik 4.44%
Bidang Pemanfaatan Data Dokumen Kependudukan.	1	1	-	-	- Sangat Baik 2.22%
Jabatan Fungsional : - Pengelola Inovasi Pelayanan - Pengelola Pemanfaatan Data Dan Dokumen. - Pengelola Kerjasama	9	3	5	1	- Sangat Baik 6.7% - Baik 11.11% - Kurang Baik 2.22%
Total	45	19	21	5	-

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 data pra-survey penilaian kerja pegawai berdasarkan pengukuran gaya kepemimpinan baik secara personal maupun secara menyeluruh pada instansi masih belum sesuai dengan keinginan yang diharapkan pihak instansi. Hal tersebut terlihat pada hasil nilai yang diperoleh pegawai masih ada yang mendapatkan nilai kurang baik yang seharusnya pada sistem kerja pemerintahan tidak boleh ada pegawai yang mendapatkan nilai kurang baik. Dapat dilihat pada jabatan fungsional pengelola identitas penduduk, pengelola pindah datang penduduk, pengelola pendataan penduduk dengan jumlah pegawai sebanyak 9 orang pegawai yang mendapatkan nilai kurang sebanyak 2 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 4.44% begitu juga dengan jabatan fungsional pengelola penyajian data, pengelola sistem informasi adm dan kependudukan, pengelola sdm teknologi informasi dan komunikasi dengan jumlah pegawai sebanyak 9 orang pegawai yang mendapatkan nilai kurang baik sebanyak 2 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 4.44% dan berikutnya jabatan fungsional pengelola inovasi pelayanan, pengelola pemanfaatan data dan dokumen, pengelola kerjasama dengan jumlah pegawai sebanyak 9 orang pegawai yang mendapatkan nilai kurang baik sebanyak 1 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 2.22%.

Pengawasan merupakan bagian dari evaluasi dini yang dilakukan pihak instansi terhadap pelaksanaan kerja yang sudah diperintahkan untuk dikerjakan. Pengawasan juga merupakan bentuk kedisiplinan kerja yang dilakukan pihak instansi terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengawasan

sangat berfungsi untuk menertipkan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu. Pengawasan juga dapat membantu menemukan setiap permasalahan yang sering terjadi maupun yang akan terjadi sehingga permasalahan tersebut dapat diselesaikan dengan baik tanpa merugikan pihak instansi maupun pihak lainnya. Pengawasan merupakan program kerja yang dapat mendukung berjalannya rencana kerja yang ditetapkan serta dapat memudahkan pencapaian tujuan instansi sesuai visi dan misi yang diciptakan oleh pihak instansi. Pengawasan bukan hal yang diciptakan untuk membuat para pegawai bekerja menjadi tidak nyaman, namun pengawasan di bentuk pihak instansi untuk membantu pegawai dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Pengawasan juga bagian yang mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai baik secara personal maupun secara kelompok. Pengawasan juga dapat dijadikan monitoring oleh pihak instansi secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan melihat kondisi masing-masing bagian yang ada didalam instansi. Memahami fungsi pengawasan terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Hamalik (2018) bahwa Peranan pengawasan dalam suatu organisasi, muncul sebagai hal yang sangat penting artinya apabila dalam kehidupan organisasi terjadi suasana 3 ketidaktertiban, baik yang disebabkan oleh faktor internal lingkungan organisasi ataupun dari luar lingkungan organisasi. Ada dua faktor yang menyebabkan perlunya pengawasan. Pertama tujuan individu seringkali berbeda dengan tujuan organisasi pemerintah. Sehingga pengawasan diperlukan untuk menjamin kinerja. Kedua, adanya

kesenjangan waktu antara saat tujuan dan program pengawasan dirumuskan dengan saat pencapaian tujuan suatu satuan pendidikan tertentu.

Permasalahan pengawasan yang diteliti pada penelitian ini adalah kurangnya anggota tim pengawas yang melakukan pengawasan langsung kelapangan sehingga permasalahan muncul secara tiba-tiba lama untuk diketahui. Serta kurang telitinya anggota pengawas dalam melaksanakan tugas yang selalu membuat tingkat kesalahan-kesalahan yang dilakukan pegawai secara sengaja. Hal ini tentu dapat memberikan pengaruh buruk pada hasil kerja yang diberikan pegawai kepada pihak instansi. Permasalahan ini dapat dilihat pada Tabel 1.5 dan 1.6 di bawah ini.

Tabel 1.5 Data Pengukuran Kerja Pegawai Berdasarkan Pengawasan Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan Tahun 2023

Pengukuran Pengawasan Kerja	Deskripsi
Penetapan standart waktu pelaksanaan kerja	Pegawai wajib menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi dengan tepat waktu.
Pengukuran jumlah aktivitas kerja	Setiap pegawai wajib memberikan laporan jumlah dari hasil pekerjaan yang telah dikerjakan.
Membandingkan hasil kerja awal dengan hasil kerja akhir yang berorientasi pada standar ketetapan target.	Setiap pekerjaan yang diperintahkan instansi wajib kerjakan sesuai dengan target yang ditetapkan.
Melakukan tindakan koreksi	Pengevaluasian kerja wajib dilakukan guna menghindari terjadinya kesalahan dan sikap yang tidak baik dalam bekerja.
Pengambilan keputusan	Pegawai dinilai dari setiap tanggung jawabnya dalam bekerja serta kemampuannya dalam memberikan ide dan inovasi kerja yang dapat meningkatkan sistem kerja instansi dan pencapaian hasil akhir.

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan 2024

Tabel 1.6 Data Pra-Survey Penilaian Kerja Pegawai Berdasarkan Pengawasan Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan Tahun 2023

Pengukuran Pengawasan Instansi	Jumlah Pegawai	Penilaian Kerja Pegawai Berdasarkan Pengawasan Kerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.			Hasil Persentase (%)
		Sangat Tepat	Tepat	Kurang Tepat	
Penetapan standart waktu pelaksanaan kerja.	45	9	29	8	- Sangat tepat 20% - Tepat 64.4% - Kurang tepat 17.8%
Pengukuran jumlah aktivitas dan hasil kerja.		8	25	12	- Sangat tepat 17.8% - Tepat 55.6% - Kurang tepat 26.7%
Membandingkan hasil kerja awal dengan hasil kerja akhir yang berorientasi pada standar ketetapan target.		9	26	10	- Sangat tepat 20% - Tepat 57.8% - Kurang tepat 22.2%
Melakukan tindakan koreksi.		11	29	5	- Sangat tepat 24.4% - Tepat 64.4% - Kurang tepat 11.11%
Pengambilan keputusan.		8	27	10	- Sangat tepat 17.8% - Tepat 60% - Kurang tepat 22.2%

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan 2024

Berdasarkan uraian dari Tabel 1.6 di atas, terlihat bahwa data pra-survey penilaian kerja pegawai berdasarkan pengawasan kerja instansi masih banyak pegawai yang bekerja belum sesuai dengan standart kerja yang ditetapkan pihak instansi. Hal tersebut dilihat dari data pengukuran pengawasan instansi melalui penetapan standart waktu pelaksanaan kerja dengan jumlah pegawai sebanyak 45 orang yang mendapatkan nilai sangat tepat sebanyak 9 orang

pegawai dengan jumlah persentase sebesar 20% yang mendapatkan nilai tepat sebanyak 29 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 64.4% yang mendapatkan nilai kurang tepat sebanyak 8 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 17.8%. Selanjutnya pengawasan kerja yang dilakukan melalui pengukuran jumlah aktivitas dan hasil kerja dengan jumlah pegawai sebanyak 45 orang yang mendapatkan nilai sanga baik sebanyak 8 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 17.8% yang mendapatkan nilai tepat sebanyak 25 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 55.6% yang mendapatkan nilai kurang tepat sebanyak 12 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 26.7%.

Pengawasan kerja berikutnya dilakukan melalui membandingkan hasil kerja awal dengan hasil kerja akhir yang berorientasi pada standart ketetapan target dengan jumlah pegawai sebanyak 45 orang pegawai yang mendapatkan nilai sangat tepat sebanyak 9 orang dengan jumlah persentase sebesar 20% yang mendapatkan nilai tepat sebanyak 26 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 57.8% yang mendapatkan nilai kurang tepat sebanyak 10 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 22.2%. Selanjutnya pengawasan kerja yang dilakukan melalui melakukan tindakan koreksi dengan jumlah pegawai sebanyak 45 orang pegawai yang mendapatkan nilai sangat tepat sebanyak 11 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 24.4% yang mendapatkan nilai tepat sebanyak 29 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 64.4% yang mendapatkan nilai kurang tepat sebanyak 5 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 11.11%.

Pengawasan kerja selanjutnya dilakukan melalui pengambilan keputusan dengan jumlah pegawai sebanyak 45 orang pegawai yang mendapatkan nilai sangat tepat sebanyak 8 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 17.8% yang mendapatkan nilai tepat sebanyak 27 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 60% yang mendapatkan nilai kurang tepat sebanyak 10 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 22.2%.

Lingkungan kerja secara non fisik yang diteliti juga merupakan hal yang dapat memberikan pengaruh menurunnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Lingkungan kerja juga merupakan suatu bentuk dukungan yang dapat membantu pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan mudah dan nyaman. Lingkungan kerja juga bagian dari fasilitas yang dapat digunakan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun seberapa besarnya tugas yang diterima untuk dikerjakan. Lingkungan kerja juga sistem yang diciptakan untuk meningkatkan hasil kerja maupun prestasi kerja yang diperoleh pegawai setelah pelaksanaan kerja dilakukan. Lingkungan kerja dapat menjadikan hubungan antara atasan dengan bawahan menghasilkan kinerja yang berkualitas serta dapat mewujudkan target kerja tercapai dengan tepat waktu. Lingkungan kerja juga dapat dikenal menjadi dua bagian secara internal maupun secara eksternal instansi, lingkungan kerja secara internal dapat berfungsi sebagai memproduksi program-program kerja yang direncanakan untuk pemenuhan kebutuhan rakyat disekitarnya sedangkan lingkungan kerja secara eksternal dapat berfungsi sebagai perwujudan hasil kerja yang dilakukan secara langsung kepada masyarakat. Jadi pentingnya pemeliharaan lingkungan kerja terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai guna pencapaian tujuan dan

target kerja yang ditetapkan secara bersama. Menanggapi hal tersebut pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Mulyadi (2015) bahwa lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan dan lain-lain yang menyangkut organisasi baik dari luar maupun dari dalam.

Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja secara non fisik yang diteliti pada penelitian ini adalah kurangnya pendekatan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya sehingga hubungan antara atasan dan bawahan memiliki jarak dalam pelaksanaan kerja pada instansi. Selain itu hubungan antara masing-masing sub-sub divisi juga kurang terlihat harmonis yang disebabkan tingginya persaingan dalam mendapatkan posisi yang lebih baik. Permasalahan ini tentu akan berdampak buruk pada hasil kerja yang diperoleh pegawai terhadap pelaksanaan kerja pada pencapaian tujuan instansi maupun target kerja yang sudah ditetapkan instansi.

Menyikapi permasalahan dari beberapa variabel yang ditelah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul ;”Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan”.

B. Identifikasi Masalah

Indikasi latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan pada penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Menurunnya kinerja yang dihasilkan pegawai terlihat dari banyaknya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan standart kerja yang ditetapkan pihak instansi.
2. Pemimpin yang tidak memiliki ketegasan dalam memberikan perintah kerja serta kurang bersahabat tentu mengakibatkan pegawai menjadi sulit dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Kurangnya pengawasan kerja secara langsung dilakukan pihak instansi mengakibatkan kualitas hasil kerja pegawai rendah dikarenakan jam kerja tidak digunakan secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan.
4. Hubungan kerja yang kurang dibina dengan harmonis tentu mengakibatkan pelaksanaan kerja yang dikerjakan pegawai menjadi kurang baik.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian pada identifikasi masalah yang telah di paparkan di atas, maka untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu panjang atau meluas penelitian ini dibatasi hanya meneliti tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka pokok permasalahan yang diteliti pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan ?
- b. Apakah pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan?
- c. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan?
- d. Apakah gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan ?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah, sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial seberapa besar pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan
- d. Untuk mengetahui dan menganalisa secara simultan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

- a. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

b. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi

Bagi program Studi S1 Manajemen Fakultas Sosial Sains diharapkan dapat menjadi tambahan bahan referensi dan memberikan informasi tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Tapanuli Selatan.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai ilmu pengetahuan sekaligus menambah wawasan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan analisis pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan terhadap peneliti-peneliti selanjutnya khususnya meneliti tentang analisis pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini dilakukan merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Rido (2020) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Tridianti Palembang, yang berjudul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laju Perdana Indah” sedangkan penelitian ini berjudul : “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan”. Adapun penelitian ini dilakukan memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (kinerja pegawai).

2. Jumlah Responden/Sampel (n)

Adapun jumlah responden atau sampel pada penelitian terdahulu sebanyak 70 orang karyawan sedangkan responden atau sampel pada penelitian ini berjumlah 45 orang pegawai.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.

4. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian terdahulu bertempat di PT. Laju Perdana Indah yang beralamat di Jl. HBR Motik AA-16/1902 RT 023 Kabupaten/Kota Palembang sedangkan penelitian ini dilakukan pada Dins Kependudukan Dan

Pencatatan Sipil Daerah yang beralamatkan di Jalan Kenanga No.71. Padang
Sidempuan, Kabupaten Tapanuli Selatan, Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat kita ketahui adalah bagian dari hasil kerja yang diperoleh pegawai melalui proses yang harus dihadapi untuk mencapai tujuan dengan ketetapan target yang ditetapkan pihak instansi. Kinerja pegawai juga merupakan hasil kerja yang telah dilaksanakan sesuai ketentuan aturan yang diberikan pihak instansi dalam memenuhi program kerja yang harus diwujudkan pihak instansi khususnya dalam melayani masyarakat di Nanggar Jati Hutapadang Kecamatan Arse Kabupaten Tapanuli Selatan. Menurut Simamora (2014) mengartikan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut.

Pendapat yang berikutnya juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2020) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”. Selanjutnya pendapat yang sama juga diberikan Hariandja (2015) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat yang selanjutnya diungkapkan oleh Kasmir (2019) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu”.

Indikasi beberapa pendapat tentang kinerja pegawai yang diutarakan oleh para ahli bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh melalui proses waktu yang telah ditentukan pihak instansi dalam pencapaian hasil kerja yang secara maksimal guna mencapai tujuan dengan target kerja yang sudah ditetapkan.

b. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang dapat diuraikan dalam memengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai pada penelitian ini seperti kemampuan dalam mewujudkan keahlian yang dimiliki, karakter dalam melaksanakan kerja secara personal, menerapkan kedisiplinan yang terarah, memiliki sikap yang suka saling membantu antar sesama pegawai dengan menciptakan hubungan yang harmonis pada saat bekerja serta selalu melakukan evaluasi diri guna menghasilkan kinerja yang positif dan berprestasi. Menurut Kasmir (2019) terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah, sebagai berikut :

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan adalah sebuah kapasitas yang ada pada dalam diri seseorang untuk bertindak dalam sebuah tanggung jawab sedangkan keahlian adalah sebuah potensi berupa ilmu dan seni

yang ada pada dalam diri seseorang dimana keahlian tersebut belum tentu bisa dimiliki oleh orang lain.

2) Gaya Kepemimpinan

Sebuah pola perilaku dan pola pikir seorang secara konsisten yang dilaksanakan oleh pemimpin ketika ingin melaksanakan tanggung jawabnya sebagai leader.

3) Disiplin Kerja

Sikap menghormati, menghargai dan patuh terhadap aturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan atau disepakati di organisasi /perusahaan tersebut .

4) Pengetahuan

Sebuah informasi yang diketahui oleh seseorang kemudian diterapkan dalam kehidupan sehari-hari .

4) Komitmen

Sebagai bentuk persetujuan seorang karyawan terhadap keputusan yang telah diambil . Dengan adanya komitmen maka tujuan dan keinginan dapat terlaksana dan tercapai dengan baik karena dalam komitmen itu telah ada rasa tanggung jawab untuk menepati keputusan tersebut.

5) Lingkungan Kerja

Merupakan sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat membantu pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu melalui sarana atau fasilitas yang memadai maupun berupa

dukungan yang terjalin antara atasan dan bawahan maupun antara sesama pegawai yang bekerja dibawah naungan instansi tersebut.

6) Budaya Organisasi

Sistem bersama yang dimiliki oleh para anggota yang memiliki ciri khas sendiri sehingga dapat beda dari suatu organisasi lainnya.

7) Motivasi Kerja

Segala sesuatu yang dapat menimbulkan rasa semangat seseorang untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Motivasi kerja dapat diperoleh dari pujian, kompensasi secara material dan non material, kenaikan pangkat dan nama baik.

8) Pengawasan

Pengawasan merupakan bagian dari sistem kerja yang ditetapkan guna kelancaran dalam pelaksanaan kerja dengan tujuan untuk menghindari terjadinya suatu kesalahan dan sikap yang tidak bertanggung jawab pada saat pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai serta untuk mendapatkan hasil kerja yang sesuai dengan program yang diinginkan pihak instansi.

c. Manfaat Kinerja Pegawai

Adapun manfaat yang dapat dihasilkan dari kinerja pegawai pada setiap pelaksanaan kerja tentu sangat banyak baik bagi pihak instansi maupun bagi pihak pegawainya sendiri. Manfaat tersebut seperti hasil kinerja yang telah dilakukan dapat meningkatkan prestasi kerja, dapat dijadikan sebagai dasar untuk mendapatkan promosi jabatan, dapat dijadikan sebagai acuan kerja

untuk yang berikutnya, serta dapat menciptakan sikap yang percaya diri dalam pelaksanaan kerja. Hal tersebut sesuai dengan ungkapan dari Hasibuan (2015), bahwa manfaat penilaian kinerja pegawai adalah, sebagai berikut :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana perusahaan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat dicapai untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahannya supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahan mereka tersebut.
- 8) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

- 9) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 10) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 11) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

d. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator yang dapat dijadikan dari kinerja pegawai adalah kualitas kerja yang dimiliki, sikap dalam mengambil keputusan kerja, pencapaian hasil kerja yang tepat waktu, serta memiliki pengetahuan dalam memberikan idie-ide baru pada solusi peningkatan kinerja yang dilaksanakan. Menurut Kasmir (2019) mengatakan bahwa, kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu adalah, sebagai berikut :

- 1) Kualitas

Kualitas merupakan tingkat dimana proses atau hasil akhir dari penyelesaian suatu kegiatan yang dicapai mendekati titik kesempurnaan dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

- 2) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang

dihasilkan untuk mengukur kinerja dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Ketepatan Waktu (Jangka Waktu)

Tingkat aktivis diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan. Ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerja Sama

Kinerja sering kali dikaitkan dengan Kerja Sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antara perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama karyawan satu dengan yang lainnya.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu sikap atau karakter yang dimiliki seseorang dalam memimpin pelaksanaan kerja yang diterapkannya kepada seluruh pegawai yang menjadi bawahannya dalam pencapaian visi dan misi kerja secara bersama. Gaya kepemimpinan juga merupakan bagian dari sistem yang ditetapkan secara terstruktur pada setiap organisasi, perusahaan, instansi-instansi pemerintahan guna pencapaian tujuan kerja dengan tepat waktu. Hal ini sesuai dengan pendapat yang ungkapkan oleh Sutrisno (2015) gaya kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan

orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Pendapat selanjutnya diungkapkan oleh Kartono (2016) gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin kepada para bawahannya dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti di persepsikan sifat, kebiasaan, tempremen, watak dan kepribadian yang membedakan seseorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan menurut Thoha (2015) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dan menurut Hasibuan (2015) menyatakan gaya kepemimpinan adalah merupakan norma yang digerakkan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Indikasi dari beberapa pendapat ahli yang dipaparkan di atas, gaya kepemimpinan merupakan suatu karakter yang dimiliki seseorang dalam memimpin kerja dan diterapkannya di tempat ia bekerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung dengan jangka waktu yang ditetapkan.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan

Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi karakter dalam gaya kepemimpinan seseorang adalah, seperti kemampuan dalam menciptakan program kerja yang berkualitas, kemampuan dalam memilih dan menetapkan pelaksana kerja yang paling tepat, kemampuan dalam

pengambilan keputusan akhir, kemampuan dalam melihat progres kerja dalam jangka panjang maupun dalam jangka pendek. Serta kemampuan dalam mempergunakan dan meminimalisirkan biaya yang di akan digunakan dalam pelaksanaan sistem kerja secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Hughes, *et al* (2015) bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi gaya kepemimpinan adalah, sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dalam membangun kredibilitas
- 2) Kemampuan dalam menjalin komunikasi
- 3) Kemampuan dalam mendengarkan pendapat yang ada dari sekitarnya.
- 4) Mampu melakukan asertif (pesan yang baik)
- 5) Kemampuan didalam mamenej manajemen stress yang efektif
- 6) Kemampuan melakukan pemecahan masalah
- 7) Kemampuan dalam meningkatkan kreativitas

c. Manfaat Gaya Kepemimpinan

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin dalam memimpin pelaksanaan kerja pada suatu instansi adalah, seperti : dapat menciptakan suasana kerja yang tenang dan kondusif, dapat menciptakan ide-ide kerja yang memiliki kualitas tinggi, dapat mengajarkan sikap yang bertanggung jawab bagi setiap pegawai pada pelaksanaan kerja, dapat menghargai setiap masukan-masukan yang diberikan bawahan dalam memberikan solusi alternatif pada penyelesaian

kerja, dapat memberikan ruang gerak bagi pegawai dalam pengambilan keputusan yang sesuai. Menurut Hughes, *et al* (2015) manfaat dari gaya kepemimpinan yang dapat diberikan kepada sebuah instansi adalah, sebagai berikut :

- 1) Dapat menciptakan visi yang menarik
- 2) Dapat menciptakan ide-ide untuk gambaran masa depan
- 3) Dapat mengatasi konflik baik secara internal maupun eksternal perusahaan
- 4) Dapat menciptakan ekspektasi dari nilai dan standar kinerja
- 5) Dapat memberikan energi emosional terhadap kekuasaan dan semangat kerja

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator yang dapat diambil dari gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin dalam memimpin pelaksanaan kerja seperti, sikap yang tegas dalam memimpin, memiliki karakter yang mampu menciptakan program kerja yang dapat menunjang keberhasilan kerja pegawai serta memiliki insting yang tajam dalam pencapaian tujuan kerja yang ditetapkan. Menurut Thoha (2015) menyatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan adalah, sebagai berikut :

- 1) Partisipatif

Artinya pemimpin ikut serta dan sekaligus berperan aktif dalam melakukan kegiatan suatu organisasi.

2) Direktif

Artinya memiliki kewajiban dalam hal membuat keputusan-keputusan serta melaksanakan wewenangnya

3) Supportif

Artinya pemimpin melakukan cara-cara dalam hal menimbulkan inisiatif para pegawai dengan memberi dukungan dan semangat agar pegawai antusias dalam melakukan pekerjaan

4) Berorientasi pada prestasi

Artinya pemimpin selalu melakukan peninjauan-peninjauan dalam hal kecenderungan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai

3. Pengawasan Kerja

a. Pengertian Pengawasan Kerja

Pengawasan yang dilakukan pada pelaksanaan kerja adalah bagian dari sistem yang ditetapkan pihak instansi guna untuk menghasilkan kinerja yang maksimal maupun guna menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan yang dilakukan pegawai pada saat pelaksanaan kerja. Pengawasan dalam pelaksanaan kerja juga merupakan penerapan sikap disiplin yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kerja harus dikerjakan dengan baik dan tepat waktu. Menurut Fahmi (2016) menjelaskan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Sedangkan menurut Kadarisman (2015) pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu

proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Winardi (2016), pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Sedangkan pendapat yang diberikan Siagian (2016) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Handoko (2016), pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat memberikan pengaruh positif maupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak terjadi atau terjadi kembali.

Indikasi beberapa pendapat yang telah dipaparkan di atas, bahwa pengawasan merupakan hal yang paling penting dilakukan setiap organisasi, perusahaan, instansi-instansi pemerintahan semua bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan sesuai dengan target kerja yang ditetapkan.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pengawasan Kerja

Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi pengawasan dalam pelaksanaan kerja seperti, mengurangi tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai secara sengaja maupun tidak sengaja, dapat mengajarkan penanggung jawaban secara personal dalam pelaksanaan kerja yang diperintahkan, pencapaian target kerja yang sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan, serta untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih berkualitas dari hasil sebelumnya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang diberikan oleh Handoko (2016) bahwa pengawasan adalah, sebagai berikut :

1) Perubahan lingkungan organisasi.

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya.

2) Peningkatan kompleksitas organisasi.

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.

3) Kesalahan-kesalahan.

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab atasan itu tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan

tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

c. Manfaat Pengawasan Kerja

Adapun manfaat pengawasan yang dilakukan pada pelaksanaan kerja tentu sangat banyak seperti, dapat memberikan hasil kerja dengan tepat waktu, dapat meningkatkan sistem kerja yang diprogramkan, dapat mendorong pegawai dalam meraih prestasi yang tinggi, dapat menjadikan kinerja yang bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan kerja serta dapat menjadikan pegawai memiliki pengetahuan yang tinggi dalam pelaksanaan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang diberikan oleh Sunyoto (2016) manfaat pengawasan kerja adalah, sebagai berikut :

- 1) Dapat mengidentifikasi setiap pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai terhadap sasaran yang tuju organisasi
- 2) Dapat menumbuhkan citra profesional dari bagian kepegawaian bukan hanya mampu merumuskan kebijaksanaan yang tepat, tetapi juga karena peranannya menjembatani kepentingan para pekerja dengan kepentingan organisasi sebagai keseluruhan.
- 3) Dapat mendorong para pejabat dan petugas pengelola sumber daya manusia dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.
- 4) Dapat memperjelas tugas, wewenang dan tanggung jawab bagian kepegawaian agar tidak terjadi tumpang tindih atau duplikasi dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab para manajer

fungsional dan operasional, yang dalam banyak organisasi sering menjadi salah satu sumber ketidakserasian hubungan kerja.

- 5) Dapat mendorong keseragaman penerapan berbagai kebijaksanaan yang telah ditetapkan.
- 6) Dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam bersikap proaktif dalam arti mampu mengantisipasi kemungkinan timbulnya permasalahan dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan sedemikian rupa sebelum permasalahan itu berubah menjadi kritis.
- 7) Dapat menjamin ketaatan organisasi beserta seluruh komponennya kepada berbagai peraturan perundang-undangan yang diterbitkan oleh instansi pemerintah yang berwenang serta ketentuan-ketentuan yang berlaku khusus bagi organisasi yang bersangkutan.

d. Indikator Pengawasan Kerja

Indikator yang dapat digunakan pada pengawasan dalam pelaksanaan kerja seperti, penerapan disiplin kerja pada waktu pelaksanaan kerja tersebut, pemberian sanksi tegas terhadap kesalahan yang dilakukan secara sengaja, pengambilan keputusan secara dini guna menghindari permasalahan yang kecil menjadi besar, melakukan solusi alternatif terhadap penyelesaian masalah serta meminimalisirkan segala ketimpangan yang diprediksi akan terjadi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Handoko (2016) bahwa indikator pengawasan adalah, sebagai berikut :

1) Penetapan standar pelaksanaan kerja

Menetapkan standar pelaksanaan yaitu menetapkan suatu satuan pengukuran yang akan digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil suatu pekerjaan.

2) Pengukuran hasil kerja

Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus menerus.

3) Penilaian kinerja

Merupakan proses untuk menentukan tingkat perbedaan antara pelaksanaan kerja (hasil) yang dicapai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.

4) Tindakan koreksi

Tindakan perbaikan atau koreksi dilaksanakan apabila dalam pelaksanaan kerja ditemukan penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan yang harus segera diperbaiki.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suana yang dapat membantu peranan pegawai dalam pelaksanaan kerja menjadi meningkat karena adanya kenyamanan, fasilitas yang dapat membantu pelaksanaan kerja dengan mudah, adanya dukungan dari pihak atasan kepada pihak bawahannya serta adanya hubungan yang harmonis antar para pegawai dalam pelaksanaan kerja.

Lingkungan kerja juga sangat berperan penting dalam memberikan *support* terhadap pegawai pada saat bekerja, lingkungan adalah bagian dari sistem yang termasuk dari tata letak dimana pegawai bekerja memenuhi perintah dari atasannya terhadap tugas yang dilaksanakan. Lingkungan kerja juga bagian dari alat pendukung atas keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Kasmir (2019) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Pendapat selanjutnya diberikan oleh Sedarmayanti (2016) suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan pendapat berikutnya diungkapkan oleh Nitisemito (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Indikasi beberapa pendapat ahli yang telah dipaparkan di atas, bahwa lingkungan kerja adalah suatu bentuk kondisi yang dapat membantu atau mendorong pegawai dalam bekerja dengan merasa nyaman, tenang, serta tidak merasa terbebani atas pelaksanaan kerja tersebut dan mampu menghasilkan suatu ide-ide yang cemerlang terhadap penyelesaian pekerjaan tersebut serta dapat membantu pegawai dalam pemenuhan tujuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja adalah adanya sistem kerja yang terstruktur dalam hubungan komunikasi kerja dengan seluruh pihak instansi, adanya ruang gerak yang selalu tersedia dalam memenuhi beban kerja yang tinggi, terciptanya kualitas kerja dengan adanya fasilitas yang baik serta tingginya kebutuhan yang diinginkan pegawai pada saat pelaksanaan kerja terkhusus hubungan yang harmonis dalam pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang diberikan oleh Afandi (2018) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja adalah, sebagai berikut :

- 1) Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerjaan itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi : rencana ruang kerja, rancangan penkerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*.
- 2) Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang memengaruhi kepuasan karyawan adalah pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perselisihan antara pribadi dan kelompok.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Adapun manfaat dari lingkungan kerja bagi pegawai yang bekerja adalah dapat memberikan pegawai kenyamanan dalam bekerja walaupun lokasi pekerjaan tersebut sudah cukup lama digunakan dimana tempat pegawai bekerja, dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan dengan adanya kerjasama antara sub-sub bagian instansi, dapat memotivasi pegawai untuk mendapatkan ide-ide yang baik dalam penyelesaian pekerjaan yang memiliki tantangan berat. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang diberikan oleh Siagian (2016) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja merupakan menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas gaya karyawan meningkat. Produktivitas kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Produktivitas kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan atau perusahaan dimana dia bekerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang dapat digunakan dari lingkungan kerja seperti, adanya bentuk support yang diberikan pimpinan kepada bawahannya, adanya hubungan yang harmonis antara para pegawai maupun antara sub-sub jabatan pada instansi, adanya kenyamanan atas fasilitas yang tersedia untuk memudahkan penyelesaian pekerjaan. Menurut Nitisemito (2015) yang mengatakan indikator dari lingkungan kerja secara non fisik adalah, sebagai berikut :

1) Suasana Kerja

Setiap karyawan pasti selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai untuk mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan mudah dan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja adalah impian setiap karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja atau peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau berfungsi dengan baik. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil riset yang telah dilakukan oleh para peneliti-peneliti yang telah mendapatkan hasil yang valid dan teruji dengan

melalui proses sehingga dapat memberikan masukan yang positif bagi para peneliti selanjutnya. Adapun penelitian terdahulu yang dapat digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Vaiabel Penelitian	Model Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kuncahyo (2022)	Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.	Pengawasan = X1 Lingkungan Kerja = X2 Pelatihan = X3 Kinerja Pegawai = Y	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan pengawasan, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.
2.	Setiawan (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten.	Kepemimpinan = X1 Pengawasan Kerja = X2 Kinerja Pegawai = Y	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan kepemimpinan dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten.
3.	Putri (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh.	Gaya Kepemimpinan = X1 Disiplin Kerja = X2 Kinerja Karyawan = Y	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh.

No.	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Model Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Rido (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laju Perdana Indah.	Gaya Kepemimpinan = X1 Pengawasan =X2 Disiplin Kerja =X3 Kinerja Karyawan = Y	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laju Perdana Indah.
5.	Wijaya (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Dr. GL.Tobing Deli Serdang Sumatera Utara.	Kepemimpinan =X1 Disiplin Kerja =X2 Lingkungan Kerja =X3 Kinerja Pegawai =Y	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Dr. GL Tobing Deli Serdang Sumatera Utara.
6.	Gumelar (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Jambi.	Lingkungan Kerja =X1 Kinerja Pegawai =Y	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Jambi.

No.	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Model Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
7.	Saputra (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Paswaran).	Kepemimpinan =X1 Lingkungan Kerja = X2 Kinerja Karyawan = Y	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Paswaran).
8.	Zaputra (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau.	Gaya Kepemimpinan =X1 Motivasi Kerja =X2 Keselamatan Kesehatan Kerja=X3 Kinerja Karyawan = Y	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan kepemimpinan, motivasi kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau.

No.	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Model Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
9.	Wati (2018)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang.	Pengawasan = X1 Kinerja Pegawai = Y	Regresi Linier Sedrhana	Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Baraka kabupaten Enrekang.
10.	Yulianti (2017)	Pengaruh Pengawasan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN VI Ophir Pasaman Barat.	Pengawasan = X1 Pelatihan = X2 Kinerja Karyawan = Y	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan pengawasan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN VI Ophir Pasaman Barat.
11.	ZulFiani (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.	Gaya Kepemimpinan = X1 Disiplin Kerja = X2 Kinerja Pegawai = Y	Reggesi Linier Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi kabupaten Gowa.

No.	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Model Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
12.	Ananto (2014)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada PT. DHL Global Forwarding Semarang Branch)	Gaya Kepemimpinan =X1 Motivasi =X2 Disiplin Kerja =X3 Kinerja Pegawai = Y	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Empiris Pada PT. DHL Global Forwarding Semarang Branch)

Sumber : Penelitian Terdahulu di kumpulkan oleh Peneliti 2024

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan uraian dari variabel yang ditetapkan sebagai variabel yang diteliti pada penelitian ini. Menurut Rusiadi, *et al* (2016) Mengemukakan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antara variabel yang terikat dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka.

Indikasi kerangka konseptual yang diperuntukkan dalam memperjelas variabel yang ingin diteliti adalah, sebagai berikut :

1. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Gaya kepemimpinan merupakan suatu karakter atau cara yang ditetapkan oleh pihak instansi pemerintahan dalam menerapkan sistem kerja secara langsung maupun tidak langsung kepada seluruh pegawai dengan

tujuan pencapaian target kerja yang ditetapkan dengan melalui ketentuan-ketentuan yang diberlakukan berupa peraturan yang wajib dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap pegawai yang bekerja. gaya kepemimpinan merupakan bagian dari karakter pemimpin dalam menjalankan wewenangnya sebagai pemimpin dalam memberikan arahan kerja, dan tugas kerja guna mencapai suatu tujuan yang ditetapkan pihak instansi. Menurut Thoha (2015) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Hasil pemikiran yang sama juga diungkapkan oleh Fahmi (2016) Gaya kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Hasil pemikiran selanjutnya diungkapkan oleh Zulpiani (2015) bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya.

2. Analisis Pengaruh Pengawasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengawasan kerja merupakan suatu sistem yang diciptakan untuk menertipkan pelaksanaan kerja yang sudah ditetapkan dan harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan program yang direncanakan pihak

instansi serta pengawasan dilakukan sangat berguna untuk memberikan kedisiplinan bagi pegawai yang bekerja suka melakukan kesalahan dengan sengaja maupun tidak sengaja. Pengawasan dapat membantu meningkatkan sistem kerja seluruh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan tepat waktu. Menurut Handoko (2016), pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pemikiran yang sama juga diungkapkan oleh Manulang (2018), pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses yang menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan mengoreksinya supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Hasil pemikiran yang sama juga diungkapkan oleh Ernawati (2018) Pentingnya pengawasan dan control dalam kepemimpinan organisasi selain dipahami secara implisit melalui tujuan control yakni sebagai pengendalian hasil dan penyimpangan berdasarkan target dan kegiatan yang telah ditentukan, yang diikuti dengan penyesuaian tindakan, sehingga lebih memungkinkan pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

3. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Lingkungan kerja secara non fisik merupakan bagian dari pendorong atau suatu sarana yang dapat membantu para pegawai melaksanakan pekerjaan dengan mudah dan berhasil mencapai target kerja yang sesuai yang diinginkannya. Lingkungan kerja secara non fisik juga bagian dari

terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan yang berkomunikasi dengan baik dan saling menghargai satu dengan yang lainnya sehingga program kerja yang dikerjakan dapat memberikan hal yang positif. Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Hasil pemikiran yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2020) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Hasil pemikiran yang sama juga diungkapkan oleh Gumelar (2020) mengatakan lingkungan kerja alam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

4. Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1), Pengawasan Kerja (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Keberhasilan kinerja pegawai merupakan hasil yang diperoleh dari suatu proses melalui pelaksanaan kerja yang diarahkan oleh pemimpin melalui karakter atau gaya kepemimpinan yang dimiliki dan selanjutnya dilakukan melalui pengawasan dalam setiap pelaksanaan kerja agar

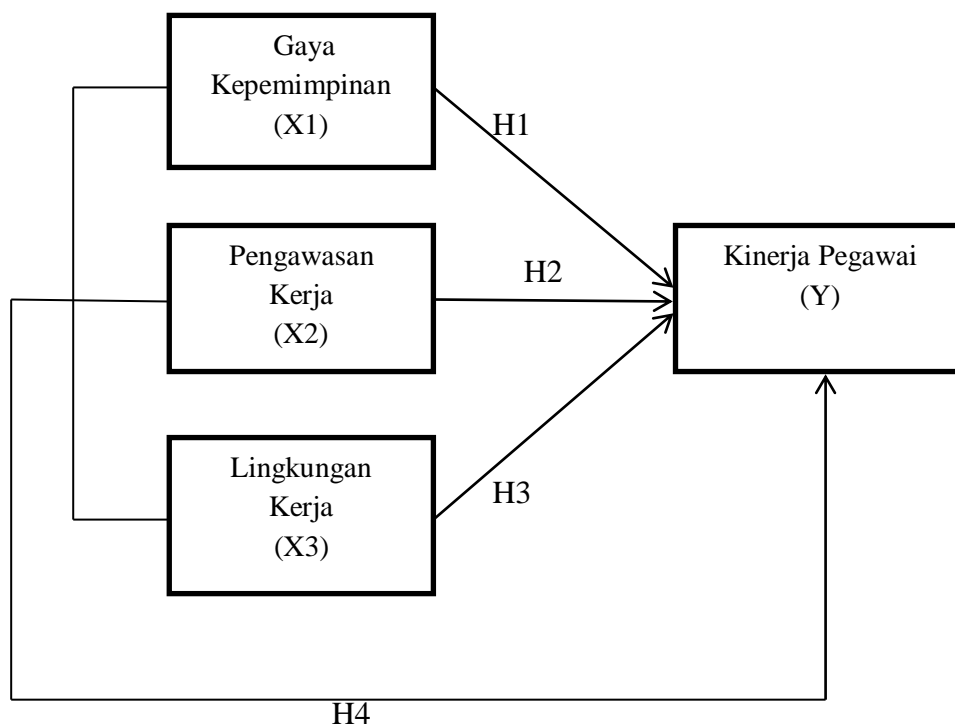
memberikan hasil yang sesuai dengan target kerja yang diinginkan dengan membangun hubungan lingkungan kerja yang dinamis secara non fisik yang saling mensupport satu sama lain pada suatu instansi dimana mereka bekerja. Dalam hal ini sejalan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Rivai dan Mulyadi (2016) bahwa gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Hasil pemikiran yang sama juga diungkapkan oleh Hasibuan (2015) yang mengatakan bahwa pengawasan kerja merupakan proses pengawasan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Ini disebabkan seorang pegawai akan mampu bekerja dengan optimal bila didukung oleh adanya ketegasan dalam organisasi mengatur sistem kerja yang ada di organisasi tersebut. Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai dengan optimal dengan adanya pengawasan kerja yang kuat dan terarah. Sehingga para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar karena adanya peraturan yang harus ditaati oleh seluruh pegawai.

Hasil pemikiran yang selanjutnya juga diungkapkan oleh Saputra (2019) mengatakan lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Hal ini sangat jelas bahwa lingkungan kerja berdampak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap optimalnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak kalah

penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka organisasi harus mampu memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan non fisik (hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, antara divisi-divisi, antara karyawan dengan karyawan yang lainnya, serta kesejahteraan karyawan).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan di atas, untuk itu pada penelitian ini dapat menjelaskan beberapa variabel yang akan diteliti. Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 dibawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah Peneliti 2024

Keterangan :

X1 : Gaya Kepemimpinan (*Independent Variable*)

X2 : Pengawasan Kerja (*Independent Variable*)

X3 : Lingkungan Kerja (*Independent Variable*)

Y : Kinerja Pegawai (*Dependent Variable*)

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini merupakan jawaban sementara yang dilakukan pada, sebelum dilakukannya pengujian olah data terhadap responden penelitian. Menurut Sugiyono (2018) hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah, sebagai berikut :

H1 : Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

H2 : Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

H3 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

H4 : Gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan metode ini menggunakan data SPSS Versi 26. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada umumnya dilakukan secara random sampling, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan yang beralamatkan di Jalan Kenanga No. 71 Padang Sidempuan, Kabupaten Tapanuli Selatan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan dimulai dari pengajuan judul sampai pada penetapan variabel yang diteliti terhadap lokasi penelitian pada bulan Agustus 2023 sampai Februari 2024. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada Tabel 3.1 dibawah ini.

Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Tahun						
		Agus 2023	Sept 2023	Okt 2023	Nov 2023	Des 2023	Jan 2024	Febr 2024
1	Riset/ Pengajuan Judul	■						
2	Penyusunan Proposal		■					
3	Seminar Proposal			■				
4	Perbaikan Proposal				■			
5	Pengolahan Data				■			
6	Penyusunan Skripsi				■			
7	Bimbingan Skripsi					■		
8	Seminar Hasil						■	
9	Sidang Meja Hijau							■

Sumber : Data diolah Peneliti 2024

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh jumlah pegawai yang ada di dalam instansi yang dapat dijadikan responden pada penelitian. Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan yang berjumlah sebanyak 45 orang pegawai yang beralamatkan di Jalan Kenanga No.71, Padang Sidempuan, Kabupaten Tapanuli Selatan, Sumatera Utara.

2. Sampel

Sampel adalah bagian yang terkecil dari jumlah populasi yang ada di dalam instansi yang di jadikan sebagai responden penelitian. Menurut Sugiyono (2018), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti melakukan teknik penarikan sampel secara *Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling sensus* atau *sampling jenuh* karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Maka sampel pada penelitian ini seluruh pegawai yang bekerja baik ASN maupun Non ASN sebanyak 45 pegawai/responden”.

Tabel 3.2. Jumlah Pegawai ASN Dan Non-ASN Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	Sekretaris Dinas	1
2.	Jabatan Fungsional : - Pengelola Perencanaan - Sub-Bagian Keuangan - Sub-Bagian Umum Dan Kepegawaian	4
3.	Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk	1
4.	Jabatan Fungsional : - Pengelola Identitas Penduduk - Pengelola Pindah Datang Penduduk. - Pengelola Pendataan Penduduk	9
5.	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil.	1
6.	Jabatan Fungsional : - Pengelola Kelahiran - Pengelola Perkawinan Dan Perceraian. - Pengelola Perubahan Status Anak Kewarganegaraan Dan Kematian.	9
7.	Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan.	1
8.	Jabatan Fungsional : - Pengelola Penyajian Data - Pengelola Sistem Informasi ADM dan Kependudukan. - Pengelola SDM Teknologi Informasi dan Komunikasi	9
9.	Bidang Pemanfaatan Data Dokumen Kependudukan.	1

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
10.	Jabatan Fungsional : - Pengelola Inovasi Pelayanan - Pengelola Pemanfaatan Data Dan Dokumen. - Pengelola Kerjasama	9
Total		45

Sumber : Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah, Kabupaten Tapanuli Selatan 2024.

D. Sumber Data Penelitian

Berdasarkan jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah, sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil langsung kepada responden tidak melalui perantara siapa pun. Menurut Sugiyono (2018) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah, Kabupaten Tapanuli Selatan.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) Data sekunder adalah sumber data tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, berupa lewat orang lain atau lewat dokumen. Pada penelitian ini penelitian mengumpulkan data-data dan melalui buku, jurnal, artikel, tesis dan skripsi pada penelitian sebelumnya.

E. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan Variabel Terikat (*Dependent Variabel*), yakni: Kinerja Pegawai (Y) dan 3 Variabel Bebas (*Independent Variabel*), yakni :

Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Adapun uraian definisi operasional pada penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 3.3 di bawah ini.

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala <i>Likert</i>
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. (Kasmir, 2019)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu (Jangka Waktu) 4. Kerja Sama (Kasmir, 2019)	<i>Likert</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Thoha (2015)	1. Partisipatif 2. Direktif 3. Supportif 4. Berorientasi pada prestasi Thoha (2015)	<i>Likert</i>
Pengawasan Kerja (X2)	Pengawasan (<i>controlling</i>) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Handoko (2016)	1. Penetapan standar pelaksanaan 2. Pengukuran hasil kerja 3. Penilaian kinerja 4. Tindakan koreksi Handoko (2016)	<i>Likert</i>
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Nitisemito (2015)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja. 3. Tersedianya fasilitas kerja. Nitisemito (2015)	<i>Likert</i>

Sumber : Data yang dikumpulkan oleh Peneliti 2024

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden.

1. Observasi

Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud mengamati dan memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

2. Interview (Wawancara)

Interview atau wawancara dilakukan bertujuan untuk mendapatkan informasi yang valid secara langsung kepada beberapa pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah, Kabupaten Tapanuli Selatan guna mendukung data dilakukannya pada penelitian ini. Untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data yang diperlukan sesuai dengan variabel yang diteliti pada penelitian ini.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket adalah suatu angket yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data berupa jawaban responden yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini. Adapun kuesioner/angket tersebut diberikan kepada responden yaitu seluruh

pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah, Kabupaten Tapanuli Selatan. Dimana pegawai akan memilih salah satu jawaban dengan memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar dari setiap pernyataan.

G. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2018) berpendapat bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skala pengukuran tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.4 di bawah ini.

Tabel 3.4 Skala *Likert*

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sugiyono (2018)

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan korelasi *Bivariate*

Pearson (Produk Momen *Pearson*). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap dari Valid. Jika r hitung $\geq r$ tabel (0,361/dengan rumus $df=(N-2)$) atau (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Hasil tersebut dapat dilihat pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016) “reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- 1) *Reapeated measure* atau pengukuran ulang. Disini seseorang akan disodorkan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah tetap konsisten dengan jawabannya.
- 2) *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji *Statistic Cronbrach*

Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbrach Alpha* $> 0,70$.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan, Ada tiga pengujian dalam asumsi klasik yang terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Tujuan dari uji ini yaitu untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Uji *Probability (p-plot)* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Pendekatan *Kolmogrov-Smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)* di atas nilai signifikan 5% artinya variabel *residual* berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *Independent*. Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai cut off yang dipakai oleh *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan :

1) **Grafik *Scatter Plot***

- a) Apabila ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) **Uji *Glejser***

Gejala heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan Uji Glejser yaitu dengan meregres nilai *absolute residual* terhadap variabel *independent*. Jika variabel *independent* signifikan secara statistik Mempengaruhi variabel *dependent*, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Variabel *independent* yang signifikan secara statistik Mempengaruhi variabel *dependent* nilai *absolute Ut (AbsUt)*. Hal ini menunjukkan angka $<0,5$ maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, tidak terjadi heteroskedastisitas jika variabel *independent* terhadap nilai *absolute* $> 0,5$.

3. **Regresi Linier Berganda**

a. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Ghazali (2018) menyatakan bahwa analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara

dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis dalam regresi ini dapat dilihat pada persamaan berikut ini :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Variabel *Dependent* (Kinerja Pegawai)

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi berganda (*Multiple Regression*)

X_1 : Variabel *Independent* (Gaya Kepemimpinan)

X_2 : Variabel *Independent* (Pengawasan Kerja)

X_3 : Variabel *Independent* (Lingkungan Kerja)

ε : *Error term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2016), uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan menganggap variabel lainnya konstan. Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ Artinya gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas

Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah,
Kabupaten Tapanuli Selatan.

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ Artinya gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah, Kabupaten Tapanuli Selatan.

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Pada tingkat signifikan (α) = 5 %. Kriteria penilaian hipotesis pada Uji t ini adalah :

H_0 diterima jika : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_1 diterima jika : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

b. Uji Simultan (Uji f)

Menurut Ghozali (2016), uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependent. Uji f digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ Artinya gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah, Kabupaten Tapanuli Selatan.

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ Artinya gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah, Kabupaten Tapanuli Selatan.

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Pada tingkat signifikan $(\alpha) = 5\%$. Kriteria penilaian hipotesis pada Uji F ini adalah :

H_0 diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_1 diterima apabila : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2016), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel *dependent*.

Uji empiris didapat nilai *adjusted* R^2 negatif, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai 0. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$ maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol atau satu.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

Menyikapi peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat maka undang undang Nomor 22 tahun 1999 benar-benar memberikan otonomi kepada pemerintahan kabupaten dan kota. Kondisi demikian memberikan peluang bagi daerah kabupaten/kota mengembangkan inisiatif, kreatif sesuai dengan kondisi dan potensi masing-masing termasuk mengembangkan potensi kelembagaan.

Mengacu pada uraian diatas maka terbentuklah Dinas Kependudukan yang pada waktu itu bernama Dinas Kependudukan dan Pemukiman yang ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli selatan Nomor 16 tahun 2001 tanggal 09 Mei 2001 tentang Pembentukan Dinas-Dinas Daerah. Dinas Kependudukan dan Pemukiman merupakan gabungan dari Kantor Catatan Sipil yang semula bertipe C dibawah Bagian Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanusli selatan yang menangani masalah-masalah pencatatan sipil, yang dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dilikuidasi ke Pemerintah Kabupaten tapanuli selatan.

Pada tahun 2009 Dinas Kependudukan dirubah menjadi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sesuai Peraturan Daerah Kabupaten TapanuliSelatan

Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Peraturan terbaru yang mengatur tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupatentapanuli Selatan dengan terbitnya Peraturan Bupati Biak Numfor nomor 14 Tahun 2017. Dinas Kependudukan mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas perbantuan serta tugas lainnya yang diberikan oleh Bupati.

2. Visi, Misi Dan Motto Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

Adapun yang menjadi visi dan misi kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan adalah, sebagai berikut :

a. Visi

“Terwujudnya tertib administrasi kependudukan melalui pelayanan prima dalam kerangka masyarakat biak numfor yang religius, berkarakter dan berbudaya”.

b. Misi

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan memiliki misi yang wajib diterapkan dalam menjalankan program kerjanya dengan baik, dan misi tersebut terdiri dari :

- 1) Meningkatkan pengelolaan dan penataan tertib administrasi kependudukan yang akurat.

- 2) Meningkatkan pelayanan dengan optimal kepada masyarakat (Muda, transparan dan pasti).
- 3) Membangun database kependudukan yang akurat
- 4) Meningkatkan kesadaran masyarakat di bidang administrasi pencatatan sipil.

c. Motto

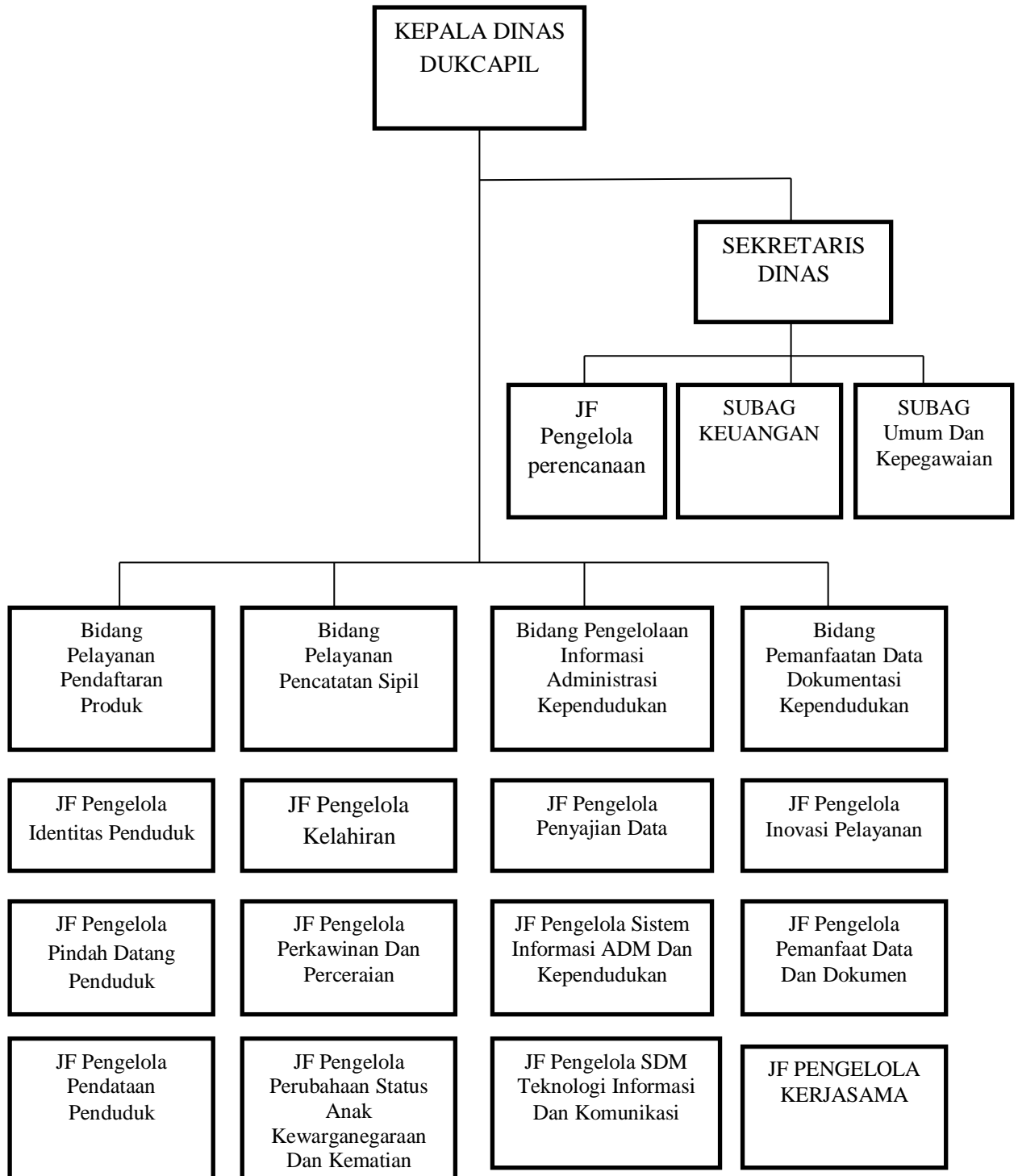
Adapun yang menjadi motto Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan adalah, sebagai berikut : “Melayani dengan hati, Sepenuh hati dan hati-hati”. Dengan maklumat :

- 1) Berjanji dan sanggup untuk melaksanakan pelayanan sesuai dengan standar pelayanan.
- 2) Memberikan pelayanan sesuai dengan kewajiban dan akan melakukan perbaikan secara terus menerus.
- 3) Bersedia untuk menerima sanksi, dan/atau memberikan kompensasi apabila pelayanan yang diberikan tidak sesuai standar.

3. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

Struktur organisasi merupakan bentuk rentang pengendalian masing-masing pembagian tugas yang dipertanggung jawabkan oleh setiap pemangku jabatan guna menjamin kelancaran kerja di dalam instansi. Adapun struktur organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini.

STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

Sumber : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan 2024

a. Tugas Pokok :

Adapun uraian-uraian tugas yang harus dilaksanakan setiap pemangku jabatan yang telah didelegasikan pihak Instansi Pemerintahan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas melaksanakan urusan administrasi kependudukan di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil berdasarkan Azas Otonomi dan Tugas Pembantuan.

b. Fungsi :

Fungsi jabatan yang telah didelegasikan pihak instansi dapat dijelaskan dan diarahkan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Adapun fungsi pengelolaan jabatan tersebut adalah, sebagai berikut :

- 1) Penyusunan program dan anggaran;
- 2) Pengelolaan keuangan, perlengkapan, urusan tata usaha, rumah tangga dan barang milik negara, urusan aparatur sipil negara;
- 3) Penyusunan perencanaan pelayanan pendaftaran penduduk, pelayanan pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerja sama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- 4) Perumusan kebijakan teknis pelayanan pendaftaran penduduk, pelayanan pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerja sama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- 5) Pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk;

- 6) Pelaksanaan pelayanan pencatatan sipil;
- 7) Pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan;
- 8) Pelaksanaan kerja sama administrasi kependudukan;
- 9) Pelaksanaan pemanfaatan data dan dokumen kependudukan;
- 10) Pelaksanaan inovasi pelayanan administrasi kependudukan;
- 11) Pelaksanaan kegiatan penatausahaan dinas kependudukan dan pencatatan sipil;
- 12) Pelaksanaan, koordinasi, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis bidang administrasi kependudukan;
- 13) Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang administrasi kependudukan;
- 14) Pelaksanaan tugas lain yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dilakukan pada penelitian ini sesuai dengan jumlah sampel yang digunakan terdiri dari 45 orang pegawai ASN dan Non ASN pada Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Berikut ini gambaran umum dari karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20-25 Tahun	10	22.2%
2.	26-35 Tahun	16	35.6%
3.	36-45 Tahun	11	24.4%
4.	>45 Tahun	8	17.8%
Total		45	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 45 orang pegawai yang menjadi responden pada penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat umur responden bervariasi yang berkisar antara 20-25 Tahun berjumlah 10 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 22.2%, umur antara 26-35 Tahun berjumlah 16 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 35.6%, umur antara 36-45 Tahun berjumlah 11 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 24.4%, umur >45 Tahun berjumlah 8 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 17.8%. Berdasarkan uraian dari umur yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa umur pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Tapanuli Selatan yang bekerja lebih mendominasi adalah usia 26-35 Tahun sebanyak 16 orang pegawai dengan jumlah persentase sebesar 35.6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan lebih membutuhkan tenaga kerja yang berusia produktif dan aktif dalam setiap pelaksanaan pekerjaan khususnya pada bagian pelayanan dan survei kependudukan dilapangan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	24	53.3%
2.	Perempuan	21	46.7%
Total		45	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa dari 45 orang pegawai yang menjadi responden pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan yang mendominasi pada penelitian ini adalah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 24 orang pegawai dengan jumlah persentase sebanyak 53.3% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 21 orang pegawai dengan jumlah persentase sebanyak 46.7%. Banyaknya jenis kelamin laki-laki dibandingkan jenis kelamin wanita yang terdapat pada pemerintahan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan disebabkan jenis pekerjaan yang ada pada instansi tersebut lebih banyak untuk melakukan survei dilapangan dan pelayanan publik.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMU/SMK	5	11.1%
2.	Diploma (D3)	11	24.4%
3.	Strata-1 (Sarjana)	16	35.6%
4.	Strata-2 (Pasca Sarjana)	13	28.9%
Total		45	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa dari 45 orang pegawai yang menjadi responden pada penelitian ini pegawai yang memiliki pendidikan SMU/SMK berjumlah 5 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 11.1%, pegawai yang memiliki pendidikan Diploma (D3) berjumlah 11 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 24.4%, dan pegawai yang memiliki pendidikan Strata-1 (sarjana) berjumlah 16 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 35.6% selanjutnya pegawai yang memiliki pendidikan Strata-2 (Pasca sarjana) berjumlah 13 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 28.9%. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang mendominasi adalah pendidikan Strata-1 (sarjana) yang berjumlah 16 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 35.6% yang disebabkan bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah lebih mengutamakan pendidikan Strata-1 (sarjana) agar lebih memahami semua bidang pekerjaan yang akan diberikan baik secara personal pegawai maupun secara team kerja sama pegawai.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	1 Tahun	4	8.8%
2.	1-5 Tahun	25	55.6%
3.	>5 Tahun	16	35.6%
Total		45	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa pegawai yang lama bekerja terdiri dari 1 Tahun berjumlah 4 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 8.8%, dan pegawai yang lama bekerja 1-5 Tahun berjumlah 25 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 55.6% selanjutnya pegawai yang lama bekerja >5 Tahun berjumlah 16 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 35.6%. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai lama bekerja yang mendominasi adalah 1-5 Tahun berjumlah 25 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 55.6%. Dimana, hal tersebut terlihat banyaknya pegawai yang sudah lama bekerja adalah suatu bukti bahwa banyaknya pekerjaan diberbagai bidang yang harus dikerjakan dan pegawai yang bekerja merasa membutuhkan pekerjaan tersebut.

5. Analisis Statistik Deskripsi

Analisis statistik deskripsi digunakan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian. Berikut ini merupakan data statistik dari seluruh data variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Tabel 4.5 Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GAYA_KEPEMIMPINAN	45	23	40	33.07	4.974
PENGAWASAN_KERJA	45	25	40	32.91	4.631
LINGKUNGAN_KERJA	45	17	30	24.87	3.715
KINERJA_PEGAWAI	45	26	40	33.56	4.419
Valid N (listwise)	45				

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa data deskripsi statistik yang diolah adalah, sebagai berikut :

- a. Variabel gaya kepemimpinan dengan jumlah sampel 45 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 33.07 dengan nilai minimum sebesar 23 dan nilai maksimum sebesar 40 serta nilai standart deviasi sebesar 4.974.
- b. Variabel pengawasan kerja dengan jumlah sampel 45 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 32.91 dengan nilai minimum sebesar 25 dan nilai maksimum sebesar 40 serta nilai standart deviasi sebesar 4.631.
- c. Variabel lingkungan kerja dengan jumlah sampel 45 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 24.87 dengan nilai minimum sebesar 17 dan nilai maksimum sebesar 30 serta nilai standart deviasi sebesar 3.715.

- d. Variabel kinerja pegawai dengan jumlah sampel 45 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 33.56 dengan nilai minimum sebesar 26 dan nilai maksimum sebesar 40 serta nilai standart deviasi sebesar 4.419.

6. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Penjelasan responden yang telah dilakukan dengan pengolahan uji data pada variabel kinerja pegawai pada penelitian ini telah dipaparkan dibawah ini.

- 1) Kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan target Instansi tempat Anda bekerja.

Tabel 4.6 Pernyataan Y.1

		Kinerja_Pegawai_1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	13.3	13.3	13.3
	Setuju	22	48.9	48.9	62.2
	Sangat Setuju	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, bahwa kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan target Instansi tempat Anda bekerja, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 17 orang dengan jumlah persentase sebesar 37.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 22 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.9%, responden yang memilih kurang setuju sebanyak 6 orang dengan jumlah persentase sebesar 13.3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan setiap pegawai yang

bekerja harus mengikuti ketentuan yang ditetapkan Instansi pemerintahan.

- 2) Kualitas kerja yang dihasilkan pegawai dapat memberikan penghargaan bagi Instansi.

Tabel 4.7 Pernyataan Y.2

Kinerja Pegawai 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	22.2	22.2	22.2
	Setuju	15	33.3	33.3	55.6
	Sangat Setuju	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, bahwa kualitas kerja yang dihasilkan pegawai dapat memberikan penghargaan bagi Instansi, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 20 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.4%, responden yang memilih setuju sebanyak 15 orang dengan jumlah persentase sebesar 33.3%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 10 orang dengan jumlah persentase sebesar 22.2%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan pegawai bekerja sesuai dengan kualitas kerja yang dihasilkan dengan adanya dorongan penghargaan diberikan pihak Instansi.

- 3) Kuantitas kerja pegawai sudah sesuai dengan target kerja yang ditetapkan oleh Instansi.

Tabel 4.8 Pernyataan Y.3

Kinerja Pegawai 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	24.4	24.4	24.4
	Setuju	17	37.8	37.8	62.2
	Sangat Setuju	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, bahwa kuantitas kerja pegawai sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Instansi, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 17 orang dengan jumlah persentase sebesar 37.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 17 orang dengan jumlah persentase sebesar 37.8% dan yang responden memilih kurang setuju sebanyak 11 orang dengan jumlah persentase sebesar 24.4%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju dan setuju yang disebabkan banyaknya pekerjaan yang diterima pegawai sangat sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Instansi.

- 4) Pegawai sudah cukup terampil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan.

Tabel 4.9 Pernyataan Y.4

Kinerja Pegawai 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	24.4	24.4	24.4
	Setuju	20	44.4	44.4	68.9
	Sangat Setuju	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, bahwa pegawai sudah cukup terampil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, responden

yang memilih sangat setuju sebanyak 14 orang dengan jumlah persentase sebesar 31.1%, responden yang memilih setuju sebanyak 20 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.4%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 11 orang dengan jumlah persentase sebesar 24.4%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan selain pegawai memiliki pendidikan sarjana pegawai memiliki kompetensi terhadap pekerjaan yang dikerjakannya masing-masing.

- 5) Ketepatan waktu kehadiran pegawai dalam bekerja di Instansi sudah sangat baik.

Tabel 4.10 Pernyataan Y.5

Kinerja_Pegawai_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Kurang Setuju	7	15.6	15.6	17.8
	Setuju	25	55.6	55.6	73.3
	Sangat Setuju	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, bahwa ketepatan waktu kehadiran pegawai dalam bekerja di Instansi sudah sangat baik, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 12 orang dengan jumlah persentase sebesar 26.7%, responden yang memilih setuju sebanyak 25 orang dengan jumlah persentase sebesar 55.6%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 7 orang dengan jumlah persentase sebesar 15.6% dan yang memilih tidak setuju sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase sebesar 2.2%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan kehadiran pegawai

dengan tepat waktu sangat menunjang keberhasilan Instansi dalam menyelesaikan pekerjaan dalam pemerintahan.

- 6) Tingkat pekerjaan yang tinggi dapat diselesaikan pegawai dengan tepat waktu.

Tabel 4.11 Pernyataan Y.6

Kinerja Pegawai 6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	22.2	22.2	22.2
	Setuju	16	35.6	35.6	57.8
	Sangat Setuju	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, bahwa tingkat pekerjaan yang tinggi dapat diselesaikan pegawai dengan tepat waktu, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 19 orang dengan jumlah persentase sebesar 42.2%, responden yang memilih setuju sebanyak 16 orang dengan jumlah persentase sebesar 35.6%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 10 orang dengan jumlah persentase sebesar 22.2%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan tingginya jumlah pekerjaan yang dikerjakan sudah menjadi tanggung jawab setiap pegawai pada Instansi.

- 7) Kerja sama antar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai pada waktunya.

Tabel 4.12 Pernyataan Y.7

Kinerja Pegawai 7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	11.1	11.1	11.1
	Setuju	23	51.1	51.1	62.2
	Sangat Setuju	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, bahwa kerja sama antar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai pada waktunya, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 17 orang dengan jumlah persentase sebesar 37.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 23 orang dengan jumlah persentase sebesar 51.1%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 11.1%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan dengan adanya kerjasama antar pegawai maka pekerjaan yang berat pun tentu dapat dikerjakan dengan mudah.

- 8) Kemampuan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja saling membantu satu sama lain.

Tabel 4.13 Pernyataan Y.8

Kinerja Pegawai 8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.4	4.4	4.4
	Setuju	25	55.6	55.6	60.0
	Sangat Setuju	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, bahwa kemampuan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja saling membantu satu sama lain, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 18 orang dengan jumlah persentase sebesar 40%, responden yang memilih setuju sebanyak 25 orang dengan jumlah persentase sebesar 55.6%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase sebesar 4.4%. Hal tersebut terlihat responden yang

lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan jika pegawai bekerja saling membantu satu sama lain tentu target Instansi dapat tercapai dengan tepat waktu.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Penjelasan responden yang telah dilakukan dengan pengolahan uji data pada variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini dapat dilihat pada uraian dibawah ini.

- 1) Pemimpin selalu ikut serta dalam semua kegiatan dalam perusahaan

Tabel 4.14 Pernyataan X1.1

Gaya_Kepemimpinan_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	13.3	13.3	13.3
	Setuju	21	46.7	46.7	60.0
	Sangat Setuju	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, bahwa pemimpin selalu ikut serta dalam semua kegiatan dalam perusahaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 18 orang dengan jumlah persentase sebesar 40%, responden yang memilih setuju sebanyak 21 orang dengan jumlah persentase sebesar 46.7%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 6 orang dengan jumlah persentase sebesar 13.3%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab dan selalu memperhatikan pegawainya dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan.

- 2) Setiap pelaksanaan tugas pegawai pemimpin selalu ikut serta

Tabel 4.15 Pernyataan X1.2

Gaya Kepemimpinan_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	24.4	24.4	24.4
	Setuju	20	44.4	44.4	68.9
	Sangat Setuju	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, bahwa setiap pelaksanaan tugas pegawai pemimpin selalu ikut serta, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 14 orang dengan jumlah persentase sebesar 31.1%, responden yang memilih setuju sebanyak 20 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.4%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 11 orang dengan jumlah persentase sebesar 24.4%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan setiap tugas kerja yang diberikan pemimpin kepada pegawai maka pemimpin tersebut harus bertanggung jawab atas penyelesaian tugas yang dikerjakan oleh pegawai tersebut dengan tepat waktu.

- 3) Seluruh kegiatan harus direncanakan sebelum pelaksanaan dimulai

Tabel 4.16 Pernyataan X1.3

Gaya Kepemimpinan_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	28.9	28.9	28.9
	Setuju	16	35.6	35.6	64.4
	Sangat Setuju	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, bahwa seluruh kegiatan harus direncanakan sebelum pelaksanaan dimulai, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 16 orang dengan jumlah persentase sebesar 35.6%, responden yang memilih setuju sebanyak 16 orang dengan jumlah persentase sebesar 35.6%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 13 orang dengan jumlah persentase sebesar 28.9%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju dan setuju yang disebabkan setiap pekerjaan harus diawali dengan rencana kerja yang didiskusikan dengan baik secara bersama guna menghindari terjadinya kegagalan diakhir penyelesaian pekerjaan tersebut.

- 4) Setiap pelaksanaan kerja atau tugas harus sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Tabel 4.17 Pernyataan X1.4

Gaya_Kepemimpinan_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	17.8	17.8	17.8
	Setuju	22	48.9	48.9	66.7
	Sangat Setuju	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, bahwa setiap pelaksanaan kerja atau tugas harus sesuai dengan rencana yang ditetapkan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 15 orang dengan jumlah persentase sebesar 33.3%, responden yang memilih setuju sebanyak 22 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.9%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase

sebesar 17.8%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan seluruh pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan ketetapan aturan yang ditetapkan pihak instansi.

- 5) Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.18 Pernyataan X1.5

Gaya Kepemimpinan_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Kurang Setuju	8	17.8	17.8	20.0
	Setuju	22	48.9	48.9	68.9
	Sangat Setuju	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, bahwa pemimpin selalu memberikan motivasi kepada seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 14 orang dengan jumlah persentase sebesar 31.1%, responden yang memilih setuju sebanyak 22 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.9%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase sebesar 17.8% dan responden yang memilih tidak setuju sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase sebesar 2.2%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan keberhasilan yang diraih pegawai dalam melaksanakan pekerjaan karena adanya dorongan yang kuat dari seorang pemimpin.

- 6) Pegawai dalam melaksanakan tugas selalu supportif.

Tabel 4.19 Pernyataan X1.6

Gaya Kepemimpinan_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Kurang Setuju	11	24.4	24.4	26.7
	Setuju	18	40.0	40.0	66.7
	Sangat Setuju	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas selalu supportif, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 15 orang dengan jumlah persentase sebesar 33.3%, responden yang memilih setuju sebanyak 18 orang dengan jumlah persentase sebesar 40%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 11 orang dengan jumlah persentase sebesar 24.4% dan responden yang memilih tidak setuju sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase sebesar 2.2%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan pegawai saling menghargai pegawai yang lainnya dengan cara bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 7) Tujuan pegawai dalam organisasi selalu berorientasi pada prestasi

Tabel 4.20 Pernyataan X1.7

Gaya Kepemimpinan_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	28.9	28.9	28.9
	Setuju	15	33.3	33.3	62.2
	Sangat Setuju	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, bahwa tujuan pegawai dalam organisasi selalu berorientasi pada prestasi, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 17 orang dengan jumlah persentase sebesar 37.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 15 orang dengan jumlah persentase sebesar 33.3%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 13 orang dengan jumlah persentase sebesar 28.9%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan pegawai yang bekerja memiliki kompetensi yang tinggi dalam mencapai hasil kerja yang berkualitas dengan nilai prestasi.

- 8) Pemimpin selalu melakukan peninjauan-peninjauan dalam hal kecenderungan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Tabel 4.21 Pernyataan X1.8

Gaya Kepemimpinan_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	15.6	15.6	15.6
	Setuju	18	40.0	40.0	55.6
	Sangat Setuju	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, bahwa pemimpin selalu melakukan peninjauan-peninjauan dalam hal kecenderungan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 20 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.4%, responden yang memilih setuju sebanyak 18 orang dengan jumlah persentase sebesar 40%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 7 orang dengan jumlah persentase sebesar 15.6%. Hal tersebut terlihat

responden yang lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan keberhasilan sebuah sistem kerja instansi karena adanya kinerja pegawai yang terampil dan dengan arahan dari pemimpin yang bijak.

c. Variabel Pengawasan Kerja (X₂)

Penjelasan responden yang telah dilakukan dengan pengolahan uji data pada variabel pengawasan kerja pada penelitian ini dapat dilihat pada uraian dibawah ini.

- 1) Pekerjaan saya menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar pelaksanaan kerja dari instansi.

Tabel 4.22 Pernyataan X2.1

Pengawasan_Kerja_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8.9	8.9	8.9
	Setuju	25	55.6	55.6	64.4
	Sangat Setuju	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, bahwa pekerjaan saya menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar pelaksanaan kerja dari instansi, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 16 orang dengan jumlah persentase sebesar 35.6%, responden yang memilih setuju sebanyak 25 orang dengan jumlah persentase sebesar 55.6%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 8.9%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan pegawai bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan pihak instansi.

- 2) Diperlukan standar pelaksanaan kerja untuk mengukur tingkat kinerja pegawai.

Tabel 4.23 Pernyataan X2.2

Pengawasan_Kerja_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	28.9	28.9	28.9
	Setuju	19	42.2	42.2	71.1
	Sangat Setuju	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, bahwa diperlukan standar pelaksanaan kerja untuk mengukur tingkat kinerja pegawai, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 13 orang dengan jumlah persentase sebesar 28.9%, responden yang memilih setuju sebanyak 19 orang dengan jumlah persentase sebesar 42.2%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 13 orang dengan jumlah persentase sebesar 28.9%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan hasil kinerja yang diperoleh pegawai dinilai dengan adanya batas ketentuan yang ditetapkan pihak instansi.

- 3) Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai.

Tabel 4.24 Pernyataan X2.3

Pengawasan_Kerja_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	24.4	24.4	24.4
	Setuju	19	42.2	42.2	66.7
	Sangat Setuju	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, bahwa hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pemimpin terhadap pegawai, responden yang

memilih sangat setuju sebanyak 15 orang dengan jumlah persentase sebesar 33.3%, responden yang memilih setuju sebanyak 19 orang dengan jumlah persentase sebesar 42.2%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 11 orang dengan jumlah persentase sebesar 24.4%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan setiap pegawai dituntut untuk memberikan kinerja terbaiknya untuk diberikan kepada pihak instansi guna meningkatkan pencapaian target kerja yang direncanakan pihak instansi.

- 4) Pimpinan selalu menjadikan pengawasan sebagai alat untuk mengukur hasil kerja dari setiap pegawai.

Tabel 4.25 Pernyataan X2.4

		Pengawasan_Kerja_4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Kurang Setuju	8	17.8	17.8	20.0
	Setuju	22	48.9	48.9	68.9
	Sangat Setuju	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, bahwa pimpinan selalu menjadikan pengawasan sebagai alat untuk mengukur hasil kerja dari setiap pegawai, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 14 orang dengan jumlah persentase sebesar 31.1%, responden yang memilih setuju sebanyak 22 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.9%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase sebesar 17.8% dan responden yang memilih tidak setuju sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase sebesar 2.2%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju

yang disebabkan pengawasan bagian dari penerapan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

- 5) Pegawai mendapatkan pemeriksaan dari pimpinan atas dokumen pekerjaan yang telah diselesaikannya.

Tabel 4.26 Pernyataan X2.5

Pengawasan_Kerja_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	31.1	31.1	31.1
	Setuju	15	33.3	33.3	64.4
	Sangat Setuju	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, bahwa pegawai mendapatkan pemeriksaan dari pimpinan atas dokumen pekerjaan yang telah diselesaikannya, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 16 orang dengan jumlah persentase sebesar 35.6%, responden yang memilih setuju sebanyak 15 orang dengan jumlah persentase sebesar 33.3%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 14 orang dengan jumlah persentase sebesar 31.1%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan seluruh pekerjaan yang telah dikerjakan pegawai wajib melaporkan hasil kerjanya sesuai dengan keinginan pimpinan.

- 6) Pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.27 Pernyataan X2.6

Pengawasan_Kerja_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	24.4	24.4	24.4
	Setuju	19	42.2	42.2	66.7
	Sangat Setuju	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 15 orang dengan jumlah persentase sebesar 33.3%, responden yang memilih setuju sebanyak 19 orang dengan jumlah persentase sebesar 42.2%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 11 orang dengan jumlah persentase sebesar 24.4%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan dengan adanya sikap pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat pegawai bekerja lebih fokus dan berhati-hati dalam pelaksanaan kerja tersebut.

- 7) Tindakan koreksi bagian dari evaluasi yang dilakukan tim pengawasan di setiap instansi-instansi.

Tabel 4.28 Pernyataan X2.7

Pengawasan_Kerja_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	17.8	17.8	17.8
	Setuju	23	51.1	51.1	68.9
	Sangat Setuju	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, bahwa tindakan koreksi bagian dari evaluasi yang dilakukan tim pengawasan di setiap instansi-instansi,

responden yang memilih sangat setuju sebanyak 14 orang dengan jumlah persentase sebesar 31.1%, responden yang memilih setuju sebanyak 23 orang dengan jumlah persentase sebesar 51.1%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase sebesar 17.8%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan program pengawasan bagian dari penerapan kedisiplinan yang wajib dipatuhi seluruh pegawai yang bekerja disetiap instansi pemerintahan maupun swasta.

- 8) Tindakan koreksi dapat mengurangi tingkat kesalahan-kesalahan yang terjadi pada setiap pelaksanaan kerja pada instansi.

Tabel 4.29 Pernyataan X2.8

Pengawasan Kerja 8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	17.8	17.8	17.8
	Setuju	20	44.4	44.4	62.2
	Sangat Setuju	17	37.8	37.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, bahwa tindakan koreksi dapat mengurangi tingkat kesalahan-kesalahan yang terjadi pada setiap pelaksanaan kerja pada instansi, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 17 orang dengan jumlah persentase sebesar 37.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 20 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.4%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase sebesar 17.8%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju

yang disebabkan pengawasan bagian program evaluasi yang dilakukan instansi dalam memperoleh kinerja yang dihasilkan pegawai.

d. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Penjelasan responden yang telah dilakukan dengan pengolahan uji data pada variabel lingkungan kerja pada penelitian ini dapat dilihat pada uraian dibawah ini.

- 1) Lingkungan tempat kerja Anda membuat hati merasa nyaman.

Tabel 4.30 Pernyataan X3.1

		Lingkungan Kerja 1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8.9	8.9	8.9
	Setuju	25	55.6	55.6	64.4
	Sangat Setuju	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, bahwa lingkungan tempat kerja Anda membuat hati merasa nyaman, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 16 orang dengan jumlah persentase sebesar 35.6%, responden yang memilih setuju sebanyak 25 orang dengan jumlah persentase sebesar 55.6%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 8.9%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan hubungan antara sesama pegawai dan antara atasan dengan bawahan saling menghargai dan mensupport dalam pelaksanaan kerja.

- 2) Anda merasa betah bekerja dengan kondisi lingkungan di perusahaan.

Tabel 4.31 Pernyataan X3.2

Lingkungan Kerja 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	24.4	24.4	24.4
	Setuju	18	40.0	40.0	64.4
	Sangat Setuju	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, bahwa Anda merasa betah bekerja dengan kondisi lingkungan di perusahaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 16 orang dengan jumlah persentase sebesar 35.6%, responden yang memilih setuju sebanyak 18 orang dengan jumlah persentase sebesar 40%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 11 orang dengan jumlah persentase sebesar 24.4%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan keharmonisan yang tercipta antara atasan dengan bawahannya membuat pegawai merasa dihargai dan betah untuk melaksanakan pekerjaan.

- 3) Dengan bekerjasama dengan pegawai lain pekerjaan Anda dapat terselesaikan dengan mudah.

Tabel 4.32 Pernyataan X3.3

Lingkungan Kerja 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.4	4.4	4.4
	Kurang Setuju	12	26.7	26.7	31.1
	Setuju	13	28.9	28.9	60.0
	Sangat Setuju	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, bahwa dengan bekerjasama dengan pegawai lain pekerjaan Anda dapat terselesaikan dengan mudah, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 18 orang dengan

jumlah persentase sebesar 40%, responden yang memilih setuju sebanyak 13 orang dengan jumlah persentase sebesar 28.9%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 12 orang dengan jumlah persentase sebesar 26.7% dan responden yang memilih tidak setuju sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase sebesar 4.4%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan kerjasama adalah bagian yang selalu diterapkan pada lingkungan instansi dalam bekerja.

- 4) Rekan kerja dapat memberikan solusi terhadap permasalahan pada pekerjaan Anda.

Tabel 4.33 Pernyataan X3.4

Lingkungan Kerja 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	26.7	26.7	26.7
	Setuju	14	31.1	31.1	57.8
	Sangat Setuju	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, bahwa rekan kerja dapat memberikan solusi terhadap permasalahan pada pekerjaan Anda, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 19 orang dengan jumlah persentase sebesar 42.2%, responden yang memilih setuju sebanyak 14 orang dengan jumlah persentase sebesar 31.1%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 12 orang dengan jumlah persentase sebesar 26.7%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih sangat setuju yang disebabkan hubungan antara sesama pegawai yang baik menciptakan kemudahan dalam penyelesaian pekerjaan yang sulit.

- 5) Dengan adanya fasilitas kerja dapat memudahkan penyelesaian pekerjaan Anda.

Tabel 4.34 Pernyataan X3.5

Lingkungan Kerja 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	17.8	17.8	17.8
	Setuju	25	55.6	55.6	73.3
	Sangat Setuju	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, bahwa dengan adanya fasilitas kerja dapat memudahkan penyelesaian pekerjaan Anda, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 12 orang dengan jumlah persentase sebesar 26.7%, responden yang memilih setuju sebanyak 25 orang dengan jumlah persentase sebesar 55.6%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase sebesar 17.8%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan fasilitas yang tersedia tentu memberikan kemudahan bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.

- 6) Anda memiliki kemampuan dalam menggunakan fasilitas yang ada pada perusahaan

Tabel 4.35 Pernyataan X3.6

Lingkungan Kerja 6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	15.6	15.6	15.6
	Setuju	22	48.9	48.9	64.4
	Sangat Setuju	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, bahwa Anda memiliki kemampuan dalam menggunakan fasilitas yang ada pada perusahaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 16 orang dengan jumlah

persentase sebesar 35.6%, responden yang memilih setuju sebanyak 22 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.9%, dan responden yang memilih kurang setuju sebanyak 7 orang dengan jumlah persentase sebesar 15.6%. Hal tersebut terlihat responden yang lebih mendominasi memilih setuju yang disebabkan kemampuan dalam menggunakan fasilitas kerja yang tersedia di instansi tentu dapat membantu pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu.

B. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Iman Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap dari Valid. Jika r hitung $\geq r$ tabel ($0,361/\text{dengan rumus } df = (N-2)$) atau (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Hasil tersebut dapat dilihat pada kolom *Correlated Item-Total Correlation* atau *r hitung*.

a. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.36 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel Df= N-2 (45 - 2=43)	Keterangan
1.	Kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan target instansi tempat Anda bekerja.	0.764	0.2483	Valid
2.	Kualitas kerja yang dihasilkan pegawai dapat memberikan penghargaan bagi instansi.	0.864	0.2483	Valid
3.	Kuantitas kerja pegawai sudah sesuai dengan target kerja yang ditetapkan oleh instansi.	0.796	0.2483	Valid
4.	Pegawai sudah cukup terampil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan.	0.708	0.2483	Valid
5.	Ketepatan waktu kehadiran pegawai dalam bekerja di instansi sudah sangat baik.	0.788	0.2483	Valid
6.	Tingkat pekerjaan yang tinggi dapat diselesaikan pegawai dengan tepat waktu.	0.778	0.2483	Valid
7.	Kerja Sama antar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai pada waktunya..	0.766	0.2483	Valid
8.	Kemampuan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja saling membantu satu sama lain..	0.659	0.2483	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.36 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian olah data uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) dari 8 i-tem pernyataan dapat disimpulkan hasil pengujiannya valid. Dimana, berdasarkan rumus bahwa degree of freedom ($df = N - 2$) $45 - 2 = 43$ maka nilai r tabel adalah 0.2483. Sehingga nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) terlihat nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Maka seluuh pernyataan dari responden dapat digunakan pada penelitian ini.

b. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Tabel 4.37 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel Df= N-2 (45 - 2=43)	Keterangan
1.	Pemimpin selalu ikut serta dalam semua kegiatan dalam perusahaan.	0.785	0.2483	Valid
2.	Setiap pelaksanaan tugas pegawai pemimpin selalu ikut serta.	0.814	0.2483	Valid
3.	Seluruh kegiatan harus direncanakan sebelum pelaksanaan dimulai.	0.767	0.2483	Valid
4.	Setiap pelaksanaan atau tugas harus sesuai dengan rencana yang ditetapkan.	0.793	0.2483	Valid
5.	Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas	0.794	0.2483	Valid
6.	Pegawai dalam melaksanakan tugas selalu supportif.	0.864	0.2483	Valid
7.	Tujuan pegawai dalam organisasi selalu berorientasi pada prestasi.	0.850	0.2483	Valid
8.	Pemimpin selalu melakukan peninjauan-peninjauan dalam hal kecenderungan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.	0.862	0.2483	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.37 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian olah data uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X₁) dari 8 item pernyataan dapat disimpulkan hasil pengujiannya valid. Dimana, berdasarkan rumus bahwa degree of freedom (df= N-2) 45 – 2 = 43 maka nilai r tabel adalah 0.2483. Sehingga nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) terlihat nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Maka seluuh pernyataan dari responden dapat digunakan pada penelitian ini.

c. Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja (X₂)

Tabel 4.38 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel Df= N-2 (45 - 2=43)	Keterangan
1.	Pekerjaan saya menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar pelaksanaan kerja dari instansi.	0.763	0.2483	Valid

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel Df= N-2 (45 - 2=43)	Keterangan
2.	Diperlukan standar pelaksanaan kerja untuk mengukur tingkat kinerja pegawai.	0.741	0.2483	Valid
3.	Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai.	0.793	0.2483	Valid
4.	Pimpinan selalu menjadikan pengawasan sebagai alat untuk mengukur hasil kerja dari setiap pegawai.	0.709	0.2483	Valid
5.	Pegawai mendapatkan pemeriksaan dari pimpinan atas dokumen pekerjaan yang telah diselesaikannya.	0.876	0.2483	Valid
6.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.780	0.2483	Valid
7.	Tindakan koreksi bagian dari evaluasi yang dilakukan tim pengawasan di setiap instansi-instansi.	0.810	0.2483	Valid
8.	Tindakan koreksi dapat mengurangi tingkat kesalahan-kesalahan yang terjadi pada setiap pelaksanaan kerja pada instansi.	0.776	0.2483	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.38 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian olah data uji validitas variabel pengawasan Kerja (X₂) dari 8 item pernyataan dapat disimpulkan hasil pengujiannya valid. Dimana, berdasarkan rumus bahwa degree of freedom (df= N-2) 45 – 2 = 43 maka nilai r tabel adalah 0.2483. Sehingga nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) terlihat nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Maka seluruh pernyataan dari responden dapat digunakan pada penelitian ini.

d. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Tabel 4.39 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel Df= N-2 (45 - 2=43)	Keterangan
1.	Lingkungan tempat kerja Anda membuat hati merasa nyaman.	0.778	0.2483	Valid

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel Df= N-2 (45 - 2=43)	Keterangan
2.	Anda merasa betah bekerja dengan kondisi lingkungan di perusahaan.	0.802	0.2483	<i>Valid</i>
3.	Dengan bekerjasama dengan pegawai lain pekerjaan Anda dapat terselesaikan dengan mudah.	0.852	0.2483	<i>Valid</i>
4.	Rekan kerja dapat memberikan solusi terhadap permasalahan pada pekerjaan Anda.	0.816	0.2483	<i>Valid</i>
5.	Dengan adanya fasilitas kerja dapat memudahkan penyelesaian pekerjaan Anda.	0.838	0.2483	<i>Valid</i>
6.	Anda memiliki kemampuan dalam menggunakan fasilitas yang ada pada perusahaan..	0.848	0.2483	<i>Valid</i>

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.39 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian olah data uji validitas variabel lingkungan Kerja (X2) dari 6 i-tem pernyataan dapat disimpulkan hasil pengujiannya valid. Dimana, berdasarkan rumus bahwa degree of freedom ($df = N - 2$) $45 - 2 = 43$ maka nilai r tabel adalah 0.2483. Sehingga nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) terlihat nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Maka seluu pernyataan dari responden dapat digunakan pada penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016) “reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. *Reapeated measure* atau pengukuran ulang. Disini seseorang akan disodorkan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji *Statistic Cronbrach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbrach Alpha* $> 0,70$.

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.40 di bawah ini.

Tabel 4.40 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ketentuan	<i>N Of Item</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.899	0.70	8	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.928	0.70	8	Reliabel
Pengawasan Kerja (X ₂)	0.908	0.70	8	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₃)	0.900	0.70	6	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas, dapat dilihat hasil uji olah data yang dilakukan dari beberapa variabel pada penelitian ini menunjukkan hasil data konsisten dan reliabel dapat disimpulkan memiliki reliabilitas baik dengan nilai yang dihasilkan pada kolom Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.70.

C. Uji Asumsi Klasik

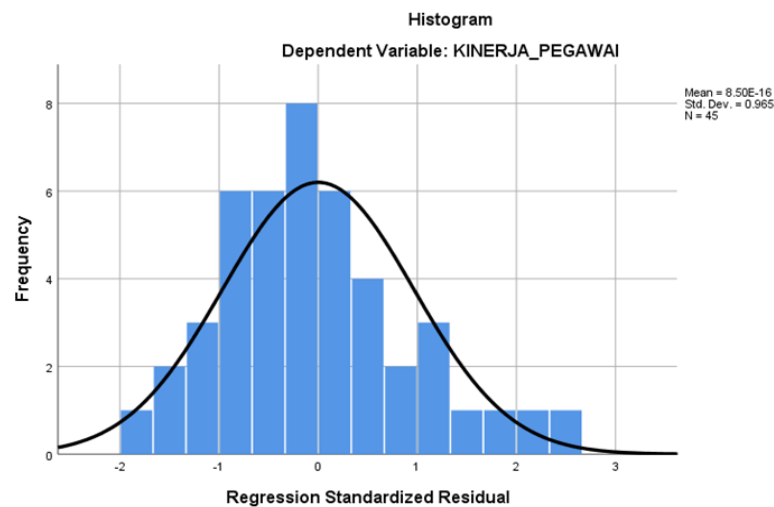
Uji Asumsi Klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan, Ada tiga pengujian dalam asumsi klasik yang terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Tujuan dari uji ini yaitu untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

a. Uji Histogram

Data yang dilakukan normal apabila bentuk kurva terdapat kemiringan yang seiring atau garis yang membentuk sebuah lonceng ditengah. Data yang dikatakan tidak normal apabila garis membentuk lonceng serta miring kekanan dan kekiri. Adapun hasil uji histogram pada penelitian ini dapat dilihat pada grafik 4.1 dibawah ini.



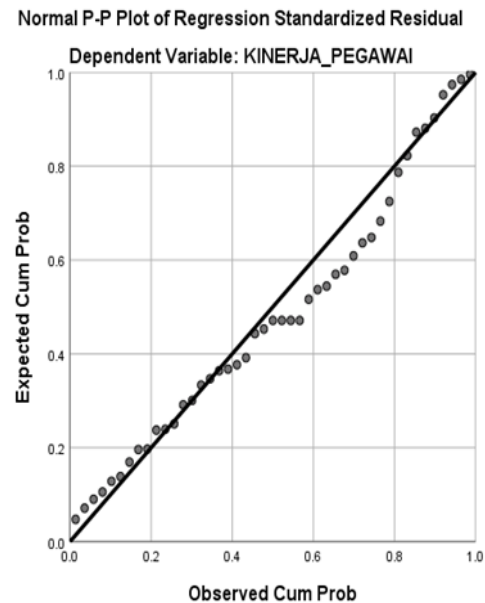
Grafik 4.1 Hasil Uji Histogram

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan grafik 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa grafik pada garis yang berbentuk lonceng, terlihat tidak melenceng ke kanan dan ke kiri. Dimana, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji *Probability Plot* (P-Plot)

Hasil uji olah data yang dilakukan pada uji *probability plot* pada penelitian ini dapat dilihat pada grafik 4.2 di bawah ini.



Grafik 4.2 Hasil Uji *Probability Plot* (P-Plot)

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan grafik 4.2 di atas, menjelaskan bahwa data menyebar disekitar garis dan tidak ada yang jauh dari garis tersebut. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

c. Uji *Kolmogorof-Smirnov* (K-S)

Hasil yang dilakukan dari uji *Kolmogorof-Smirnov* dalam penelitian ini berdasarkan ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan sebagai pengambilan keputusan. Dimana, jika signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

Hasil yang telah dilakukan pada uji *Kolmogrof-Smirnov* ini dapat dilihat pada Tabel 4.41 di bawah ini.

Tabel 4.41 Hasil Uji *Kolmogrof Smirnov* (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23787887
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.047
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian olah data yang telah dilakukan dari uji normalitas *Kolmogrof-Smirnov* menunjukkan hasil dengan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui pengujian model regresi apakah dapat ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Pengujian ini dapat dilihat pada nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10. Adapun hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.42 di bawah ini.

Tabel 4.42 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.525	1.431		1.764	.085		
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.212	.068	.238	3.126	.003	.330	3.032
	PENGAWASAN_KERJA	.369	.098	.386	3.758	.001	.181	5.521
	LINGKUNGAN_KERJA	.479	.101	.402	4.759	.000	.268	3.736

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Data diolah peneliti 2024

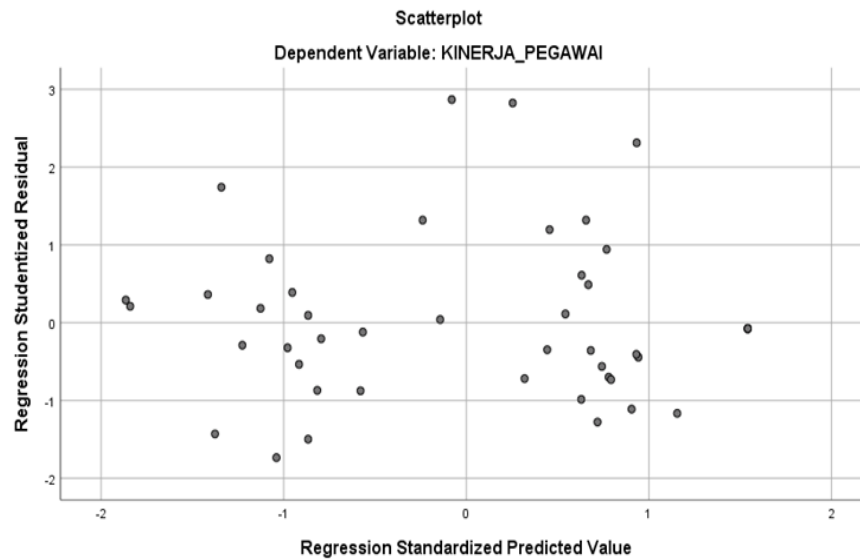
Berdasarkan Tabel 4.42 di atas, hasil uji multikolinearitas telah menunjukkan nilai Tolerance variabel gaya kepemimpinan (X_1) = 0.330, pengawasan kerja (X_2) = 0.181, lingkungan kerja (X_3) = 0.268 lebih besar dari 0.10, sedangkan nilai VIF setiap variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) = 3.032, pengawasan kerja (X_2) = 5.521, lingkungan kerja (X_3) = 3.736 lebih kecil dari nilai 10. Maka dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual pada suatu pengamatan lain. Apabila variance dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lain tidak berubah maka hal itu disebut dengan homoskedastisitas, dan apabila berubah maka disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara yang dilakukan untuk mengetahui heterokedastisitas ada atau tidak dalam penelitian ini adalah :

a. Gambar *Scatter Plot*

Adapun uji heterokedastisitas yang digunakan pada penelitian ini dengan cara metode *Scatter Plot* dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini.



Gambar 4.2 Hasil Uji *Scatter Plot*

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan metode *Scatter Plot* menunjukkan bahwa data menyebar tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu dan menjauhi titik 0. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang dihasilkan terbebas dari heteroskedastisitas.

b. Uji *Glejser*

Uji heteroskedastisitas selanjutnya digunakan dengan metode *glejser* pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.43 di bawah ini.

**Tabel 4.43 Hasil Uji Heterokedastisitas
Menggunakan *Glejser***

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.123	.902		1.246	.220
	GAYA_KEPEMIMPINAN	-.048	.043	-.298	-1.121	.269
	PENGAWASAN_KERJA	.003	.062	.018	.051	.960
	LINGKUNGAN_KERJA	.052	.063	.242	.818	.418

a. Dependent Variable: abs

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *glejser* menunjukkan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar $0.269 > 0.05$, dan nilai signifikansi variabel pengawasan kerja (X_2) sebesar $0.960 > 0.05$ dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar $0.418 > 0.05$. Maka hal tersebut dapat disimpulkan hasil pengujian tidak terjadi Heteroskedastisitas.

D. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Model Penelitian

Model yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan regresi linier berganda. Model ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Untuk mengetahui model tersebut maka digunakan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.44 di bawah ini.

Tabel 4.44 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.525	1.431		1.764	.085
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.212	.068	.238	3.126	.003
	PENGAWASAN_KERJA	.369	.098	.386	3.758	.001
	LINGKUNGAN_KERJA	.479	.101	.402	4.759	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.44 di atas, dapat dilihat hasil pengujian dari uji koefisien regresi linier berganda menunjukkan nilai terdapat pada kolom *Unstandardized coefficients* pada kolom B menunjukkan terdapat persamaan regresi linier berganda adalah, sebagai berikut :

$$Y = 2.525 + 0.212 X_1 + 0.369 X_2 + 0.479 X_3 + \epsilon$$

Adapun Persamaan regresi linier berganda di atas dapat di uraikan secara jelas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai konstanta (a) sebesar 2.525 yang berarti jika tidak ada variabel gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 2.525 satuan.
- b. Apabila nilai variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.212 bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0.212 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.
- c. Apabila nilai variabel pengawasan kerja (X2) sebesar 0.369 bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel pengawasan kerja sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0.369 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.

- d. Apabila nilai variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0.479 bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0.479 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.

2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan pada penelitian ini adalah untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ Artinya gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ Artinya gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Pada tingkat signifikan (α) = 5 %. Kriteria penilaian hipotesis pada Uji t ini adalah :

H_0 diterima jika : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_1 diterima jika : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji parsial (Uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.45 di bawah ini.

Tabel 4.45 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.525	1.431		1.764	.085
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.212	.068	.238	3.126	.003
	PENGAWASAN_KERJA	.369	.098	.386	3.758	.001
	LINGKUNGAN_KERJA	.479	.101	.402	4.759	.000
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI						

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas, menunjukkan bahwa hasil pengujian data dari uji t dapat dilihat bahwa nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = $n - k = 45 - 4 = 41$ adalah 2.01954. Dapat disimpulkan hasil pengujian olah data dari uji t menunjukkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan Tabel 4.45 di atas, variabel gaya kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar 3.126 dan t_{tabel} sebesar 2.01954 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.126 > 2.01954$) dengan sig. $0,003 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Dapat dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh sebesar 0.212 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 persen, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 21.2% persen dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

- b. Berdasarkan Tabel 4.45 di atas, variabel pengawasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3.758 dan t_{tabel} sebesar 2.01954 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.758 > 2.01954$) dengan sig. $0,001 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Dapat dijelaskan bahwa variabel pengawasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh sebesar 0.369 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel pengawasan kerja sebesar 1 persen, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 36.9% persen dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
- c. Berdasarkan Tabel 4.45 di atas, variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 4.759 dan t_{tabel} sebesar 2.01954 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.759 > 2.01954$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Besarnya pengaruh sebesar 0.479 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 1 persen, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 47.9% persen dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Adapun Uji f digunakan pada penelitian ini untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Bentuk pengujian yang dilakukan adalah, sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ Artinya gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ Artinya gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada Uji F ini adalah :

H_0 diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_1 diterima apabila : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Hasil yang telah dilakukan pada pengujian dari uji f ini dapat dilihat pada Tabel 4.46 di bawah ini.

Tabel 4.46 Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	791.688	3	263.896	160.475	.000 ^b
	Residual	67.423	41	1.644		
	Total	859.111	44			
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, GAYA_KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN_KERJA						

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas, hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji f dapat menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 160.475 pada derajat bebas (df_1) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$, dengan derajat bebas (df_2) = $n - k = 45 - 4 = 41$, dimana n = jumlah sampel, k = variabel, maka nilai f_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikan 0.05 adalah 2.88 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh $f_{hitung} = 160.475 > f_{tabel} 2.83$ dengan sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_1 diterima. Dimana variabel gaya kepemimpinan (X_1), pengawasan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 dapat digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dimana $0 < R^2 < 1$. Jika nilai koefisien determinasi semakin besar maka akan semakin baik pula kemampuan dalam menerangkan variabel terikat. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.47 di bawah ini.

Tabel 4.47 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 ^a	.922	.916	1.282
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, GAYA_KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN_KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI				

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.47 di atas, dapat dilihat hasil nilai koefisien determinasi *Adjusted R square* sebesar 0.916 sehingga menunjukkan bahwa

91.6% variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1), variabel pengawasan kerja (X_2), dan variabel lingkungan kerja (X_3). Sedangkan sisanya 8.4% merupakan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti pelatihan kerja dan kompensasi. Dimana, pelatihan kerja jika tidak diberikan kepada seluruh karyawan maka akan berpengaruh kepada kinerja pegawai pada instansi tersebut, begitu juga dengan kompensasi, jika pemberian balas jasa selalu tidak tepat waktu dilakukan maka tentu akan berpengaruh pada kinerja pegawai pada instansi.

E. Pembahasan

1. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari pengujian uji t secara parsial dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 3.126 dengan nilai signifikan 0.003 sehingga dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 3.126 dan t_{tabel} sebesar 2.01954. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.126 > 2.01954$). Dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar $0.003 < 0.05$. Jadi hasil perhitungan baik melalui t_{hitung} maupun signifikannya, menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima. Dimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2020) yang meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul

Mal Aceh”. Dimana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mall Aceh.

Latar belakang masalah pada penelitian ini juga sejalan dengan pembahasan tentang model gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam instansi tersebut terlihat kurang sesuai bentuk pelaksanaan kerja yang diterapkan pihak instansi terhadap proses kerja dengan ketetapan waktu serta kurangnya pemberian arahan terhadap pengambilan keputusan pada setiap tugas yang dipertanggungjawabkan pegawai sehingga realisasi pencapaian hasil kerja menjadi tertunda atau tidak tepat waktu.

2. Analisis Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari pengujian uji t secara parsial dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} dari variabel pengawasan kerja sebesar 3.758 dengan nilai signifikan 0.001 sehingga dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 3.758 dan t_{tabel} sebesar 2.01954. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.758 > 2.01954$). Dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$. Jadi hasil perhitungan baik melalui t_{hitung} maupun signifikannya, menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima. Dimana pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulianti (2017) yang meneliti tentang “Pengaruh

Pengawasan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN VI Opsir Pasaman Barat”. Dimana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di PTPN VI Opsir Pasaman Barat.

Latar belakang masalah pada penelitian ini juga sejalan dengan pembahasan tentang pelaksanaan program pengawasan tidak sesuai dengan rencana yang ditetapkan pihak instansi terlihat dari kurangnya anggota tim pengawas yang melakukan pengawasan langsung kelapangan sehingga permasalahan muncul secara tiba-tiba lama untuk diketahui. Serta kurang telitinya anggota pengawas dalam melaksanakan tugas yang selalu membuat tingkat kesalahan-kesalahan yang dilakukan pegawai secara sengaja. Hal ini tentu dapat memberikan pengaruh buruk pada hasil kerja yang diberikan pegawai kepada pihak instansi.

3. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari pengujian uji t secara parsial dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja sebesar 4.759 dengan nilai signifikan 0.000 sehingga dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 4.759 dan t_{tabel} sebesar 2.01954. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.759 > 2.01954$). Dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Jadi hasil perhitungan baik melalui t_{hitung} maupun signifikannya, menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima. Dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gumelar (2020) yang meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Jambi”. Dimana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Jambi.

Latar belakang masalah pada penelitian ini juga sejalan dengan pembahasan tentang lingkungan kerja secara non fisik yang terlihat kurangnya pendekatan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya sehingga hubungan antara atasan dan bawahan memiliki jarak dalam pelaksanaan kerja pada instansi. Selain itu hubungan antara masing-masing sub-sub divisi juga kurang terlihat harmonis yang disebabkan tingginya persaingan dalam mendapatkan posisi yang lebih baik. Permasalahan ini tentu akan berdampak buruk pada hasil kerja yang diperoleh pegawai terhadap pelaksanaan kerja pada pencapaian tujuan instansi maupun target kerja yang sudah ditetapkan instansi.

4. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari berbagai teori dan penelitian terdahulu yang digunakan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa hasil nilai uji simultan (Uji f) menunjukkan bahwa diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($160.475 > 2.83$) dengan sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_1 diterima. Dimana hasil penelitian dari variabel gaya kepemimpinan (X_1), pengawasan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui analisis pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan semua permasalahan yang ada pada identifikasi masalah dan telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.126 > 2.01954$) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
2. Hasil penelitian secara parsial nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.758 > 2.01954$) menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
3. Hasil penelitian secara parsial nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.759 > 2.01954$) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
4. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), pengawasan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.

Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 91.6% dan sisanya sebesar 8.4% dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak diteliti pada peneliti ini.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini dilakukan adalah, sebagai berikut :

1. Disarankan kepada kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan agar memiliki sikap yang tegas dan dapat membangun karakter kelakuan para pegawai serta menciptakan karakter yang mandiri dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan kerja dengan transparans yang bertujuan pencapaian target kerja sesuai yang ditetapkan pihak instansi.
2. Disarankan kepada kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan agar lebih meningkatkan sistem pengawasan kerja baik secara internal instansi maupun secara eksternal instansi serta menerapkan sistem pengawasan kerja adalah bagian dari evaluasi kerja yang dilakukan untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan yang kapan saja bisa terjadi dilakukan pegawai yang menjadi anggota struktural Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan.
3. Disarankan kepada kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan agar menerapkan lingkungan secara non fisik dengan menjalin hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan dengan tidak membeda-bedakan melalui suku, khas dan agama.

Semuanya dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara langsung dengan dorongan lingkungan secara non fisik antara atasan dengan bawahan dan antara pegawai dengan sesama pegawai lainnya.

4. Disarankan kepada kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan agar lebih memperhatikan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan menciptakan program-program kerja yang sesuai dengan standar kerja pemerintahan serta menciptakan solusi alternatif terhadap semua program kerja yang direncanakan dan menciptakan solusi alternatif terhadap pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan secara khusus yang harus dikerjakan sesuai dengan ketetapan pihak instansi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru Penerbit : Zanafa Publishing
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT. Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar. (2018). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Sinar Grafika : Jakarta.
- Hasibuan,Melayu S.P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kelima*. Bandung : Remaja Rosdakarya. Handoko, T.H.(2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hughes, Richardl, Robert C. Ginnett, Gordon J, Curphy. (2015). *Leadership: Memperkaya Pelajaran Dari Pengalaman*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing

- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktek*. Edisi Pertama, Cetakan Ke Enam, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini. (2016). *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. (2018). *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada University: Yogyakarta.
- Mondy, Wayne R. (2016). *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sinar Abdi : Jakarta.
- Nitisemito, Alex. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rivai, Veithzal & Mulyadi, Deddy.(2026). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Edisi-3 Cetakan-9. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rusiadi, Subiantoro, N., dan Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akutansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: Penerbit USU Press.

- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- SUHENDI, RUSIADI, NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION
- Sedarmayanti, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama. Edisi Revisi.
- Siagian, Sondang. (2016). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIEYKPN.
- Sunyoto, Danang. (2016). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit : Buku seru.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sugiyono (2018), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- Thoha, Miftah (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi, J. (2016). *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.

Skripsi :

Ananta, Reza.(2014). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada PT. DHL Global Forwarding Semarang Branch)*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Gumelar, Agung.(2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi*. Skripsi : Program Studi Management Fakultas Ekonomi Universitas Batang hari Jambi.

Kuncahyo, Rio.(2022). *Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Putri, Adella Hukmah Wanda. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh*. Skripsi : Program Studi Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-raniky.

Rido, Deden M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laju Perdana Indah*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Saputra, Rizki. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan negeri Katon, Kabupaten Pesawaran)*. Skripsi : Program Studi Ekonomi Syari'ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Setiawan, Yovie. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kalten*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.

Wijaya, Andika. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Dr.Gl. Tobing Deli Serdang Sumatera Utara*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wati, Erna. (2018). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang*. Skripsi : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Yulianti, Gustia. (2017). *Pengaruh Pengawasan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN VI OPHIR Pasaman Barat*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukit Tinggi.

Zaputra, Rahmedia. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau*. Skripsi : Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.

Zulfiani. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.