

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN MAJENE**

**M. Ramli Sahur**

STIE Yapman Majene, Indonesia

Email: [ramli.yapman@gmail.com](mailto:ramli.yapman@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The objectives of the study were to: a) determine the effect of leadership style on employee performance at the Majene Regency Population and Civil Registry Office, b) determine the effect of supervision on employee performance at the Majene Regency Population and Civil Registry Office, c) determine the effect of work discipline on employee performance at The Office of Population and Civil Registry of Majene Regency and d) find out which variables have a more dominant influence on Employee Performance at the Office of Population and Civil Registry of Majene Regency. This study uses a quantitative approach. The research was conducted from March 2021 to June 2021 at the Majene Regency Population and Civil Registry Office. The sample consisted of 41 employees. The results showed that: 1) Leadership style had an effect on Employee Performance at the Department of Population and Civil Registry of Majene Regency, 2) Supervision had an effect on Employee Performance at the Department of Population and Civil Registry of Majene Regency, 3) Work Discipline had no effect on Employee Performance at the Department of Population and Civil Registry of Majene Regency and 4) Leadership Style Variable has more influence on Employee Performance at the Department of Population and Civil Registry of Majene Regency.*

**Keywords:** *leadership style, supervision, work discipline, performance*

## ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk: a) mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene, b) mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene, c) mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene dan d) mengetahui variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan sejak bulan Maret 2021 sampai dengan Juni 2021 pada kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. Sampel sebanyak 41 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene, 2) Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene, 3) Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene dan 4) Variabel Gaya Kepemimpinan lebih berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja, kinerja

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi sangat dibutuhkan dimasa saat ini dilihat kondisi pandemi Covid-19 karena akan menciptakan keberhasilan suatu organisasi dalam bekerja serta dapat ,menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi. Pengelolaan organisasi ini tentunya dilihat dari bagaimana pola gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berdasarkan arahan dari pimpinan baik yang dilakukan oleh bawahannya serta para pimpinan struktural lainnya dalam berkeja sehingga dapat menghasilkan keberhasilan organisasi serta peningkatan kerja para pegawai di kantor.

Setiap kantor dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuan dari suatu kantor. Faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai tujuan suatu kantor adalah mengidentifikasi dan mengukur Kinerja Pegawai.

Masalah Sumber Daya Manusia yang dialami oleh instansi pemerintahan yaitu Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. Masalah tersebut ditandai dengan penurunan Kinerja Pegawai yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan dan pengawasan serta disiplin kerja yang diterapkan oleh kepala dinas kepada para pegawai yang merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat mereka bekerja sesuka hati karena pimpinan kurang memperhatikan para pegawainya. Hal ini terlihat dari tidak adanya sanksi langsung yang diberikan kepada pegawai yang kurangnya memperhatikan pola kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja dalam bekerja dan hal ini membuat kecemburuan pada pegawai lainnya sehingga memberi dampak pada Kinerja Pegawai secara tidak langsung.

Menurut Winardi, 2010 bahwa Peningkatan Kinerja Pegawai untuk mengatasi masalah Gaya Kepemimpinan, Pengawasan serta Disiplin Kerja yang ada di Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene juga harus dapat diperhatikan secara penuh oleh pimpinan karena tidak mudah bagi pemimpin dalam membangun pola gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja bagi pegawainya. Atas permasalahan tersebut, peran Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja dituntut dalam membimbing dan mengarahkan pegawai sehingga dapat menciptakan Kinerja Kerja Pegawai yang tinggi sehingga tujuan Kantor dalam mencapai visi dan misi dapat tercapai secara optimal.

Masalah lainnya adalah penurunan Kinerja Pegawai pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene yang disebabkan oleh pola Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja, sehingga diharapkan pimpinan mampu memberikan pengarahan dan memberikan arahan dan tanggungjawab kepada bawahannya agar dapat bekerja dengan baik, disamping itu pengawasan juga menjadi sangat penting dibutuhkan para pimpinan agar dapat mengawasi para bawahannya dalam bekerja dikantor agar dapat dievaluasi pekerjaannya pada saat bekerja untuk memperoleh hasil yang maksimal selain itu,

Disiplin Kerja yang perlu diperhatikan apabila paling mudah terlihat dari ketepatan waktu datang ke Kantor, dimana dari total pegawai yang ada, rata-rata setiap harinya ada 7%-8% pegawai yang datang terlambat, di lapangan juga ditemukan masih adanya pegawai yang keluar Kantor sebelum jam kerja selesai khususnya pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi bawahannya (Tampubolon, 2007). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan Kantor telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya.

Menurut Ralph dan Ronald yang dikutip oleh Winardi (2000:79), gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga macam, yaitu: Gaya Kepemimpinan Otokratis, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Gaya Kepemimpinan Laissez Faire.

Menurut Rivai (2003:64), gaya kepemimpinan merupakan dasar mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama, dan meningkatkan hasil yang dapat dicapai.

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. *Controlling is the process of measuring performance and taking action to ensure desired results.* Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. *The process of ensuring that actual activities conform the planned activities.*

Menurut Fahmi dalam Erlis Milta dkk (2015, p.653) pengawasan dapat di definisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Menurut Moekizat dalam Satriadi (2015, p.289) pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan

tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

Menurut LAN (Amstrong) dalam Satriadi (2016, .289) pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah di tetapkan. Menurut Sondang Siagian Atmodiwiryo dalam Satriadi (2016, 290) pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Menurut The Liang Gie (Atmodiwiryo) dalam Satriadi (2016, 290) pengawasan adalah pemeriksaan, mencocokkan dan mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

Pengawasan dalam sebuah organisasi sangat diperlukan untuk dapat menciptakan disiplin kerja bagi pegawai. Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan Kantor dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Siagin (2006) berpendapat bahwa Gaya Kepemimpinan adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk mematuhi peraturan yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2010), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu kantor sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene yang beralamat di Jl. K.H. Muh. Saleh No.10, Labuang Utara, Banggae Tim., Kabupaten Majene, Sulawesi Barat 91412.

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan yang dimulai pada tanggal Maret 2021 sampai dengan Juni 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah 41 orang pegawai pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. Teknik penarikan sampel tidak menggunakan teknik *slovin* tetapi menggunakan metode sampel jenuh yaitu mengambil total populasi untuk dijadikan sampel penelitian, jadi besar sampel dalam penelitian yang ditetapkan adalah sebanyak 41 orang.

Teknik analisis menggunakan: uji Validitas, Uji Reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, analisis Regresi Berganda dan Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi berganda dan analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005) :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

Dimana :

$Y$  = Variabel dependent (Kinerja Pegawai)

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien garis regresi

$X$  = Variabel Independen

$X_1$  = Variabel Independen Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Variabel independen Pengawasan

$X_3$  = Variabel independen Disiplin Kerja

$e$  = *eksor* / variabel pengganggu

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Karakteristik Responden

Adapun karakteristik Responden berdasarkan Umur yaitu sebagai berikut :

#### a. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik Pegawai berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1**  
**Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki laki	21	51
Perempuan	20	49
<b>Jumlah</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer 2021

#### b. Pendidikan

Deskripsi karakteristik Pegawai Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 2.**  
**Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	14	34
Diploma	12	29
Sarjana	15	37
Jumlah	41	100

Sumber: Data Primer 2021

## Uji Validitas dan Reabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui keabsahan jawaban responden dalam kuesioner, dimana dalam pengujian validitas diperoleh dengan mengkorelasikan item pertanyaan dengan total skor. Dalam penentuan keabsahan (valid) jawaban responden atas kuesioner, maka dikatakan suatu butir

pertanyaan valid apabila nilai  $r$  tabel dari  $41 - 3 = 38$  adalah 0,312, dengan demikian uji validitas harus diatas dari nilai  $r$  tabel.

1) Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh semua item pertanyaan untuk variabel Pengawasan adalah valid karena nilai korelasinya ( $r$ ) diatas 0,312 ( $r \geq 0,312$ ) sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

**Tabel 3.**  
**Uji validitas variable Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**

<b>No. Item</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
1	0.601	0,312	<i>Valid</i>
2	0.579	0,312	<i>Valid</i>
3	0.570	0,312	<i>Valid</i>
4	0.494	0,312	<i>Valid</i>
5	0.546	0,312	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2021

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,312 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid.

2) Variabel Pengawasan ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh semua item pertanyaan untuk variabel Pengawasan adalah valid karena nilai korelasinya ( $r$ ) tabel dari variabel adalah 0,312 yakni dibawah dari  $r$  hitung sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

**Tabel 4.**  
**Uji validitas variabel Pengawasan ( $X_2$ )**

<b>No. Item</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
1	0.654	0,312	<i>Valid</i>



2	0.592	0,312	<i>Valid</i>
3	0.822	0,312	<i>Valid</i>
4	0.607	0,312	<i>Valid</i>
5	0.695	0,312	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2021

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,312 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid.

3) Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh semua item pertanyaan adalah valid karena nilai korelasinya ( $r$ ) diatas 0,312 ( $r \geq 0,312$ ) sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

**Tabel 5.**  
**Uji validitas variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )**

<b>No. Item</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
1	0.512	0,312	<i>Valid</i>
2	0.495	0,312	<i>Valid</i>
3	0.590	0,312	<i>Valid</i>
4	0.570	0,312	<i>Valid</i>
5	0.611	0,312	<i>Valid</i>

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2021

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,312 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid.

4) Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh semua item pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai adalah valid

karena nilai korelasinya ( $r$ ) diatas 0,312 ( $r \geq 0,312$ ) sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

**Tabel 6.**  
**Uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y)**

<b>No. Item</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>R_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
1	0.738	0,312	<i>Valid</i>
2	0.482	0,312	<i>Valid</i>
3	0.704	0,312	<i>Valid</i>
4	0.619	0,312	<i>Valid</i>
5	0.601	0,312	<i>Valid</i>

*Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2021*

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Kepuasan Pegawai menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,312 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid. Dengan demikian, maka proses selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui uji ini menggunakan nilai Cronbach Alpa, Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai atas 0,700 diperoleh dari indikator pengukuran realibilitas menurut Sekaran (2006) dengan kriteria alha reliabilitas dterima.

**Tabel 7.**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

No.	Variabel	Koefisien Reabilitas	Standar	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,706	0,600	Reliable
2	Pengawasan	0,770	0,600	Reliable
3	Disiplin Kerja	0,697	0,600	Reliable
4	Kinerja Pegawai	0,749	0,600	Reliable

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian 2021

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program statistik SPSS didapat bahwa hasil koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600 untuk tiga variabel penelitian yaitu variabel Pengawasan, Pengawasan dan Kinerja Pegawai masing-masing sebesar 0,706, 0,770 dan 0,69, 0,749

**c. Analisis Uji Regresi**

1) Uji Regresi Linier Sederhana dan Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 24 yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 8.**  
**Hasil olah Data Regresi Linear berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>1,801</b>	3,673		,490	,627
	X1	<b>,469</b>	,146	,432	3,225	,003
	X2	<b>,407</b>	,124	,423	3,282	,002
	X3	<b>,030</b>	,139	,025	,212	,833

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data 2021

Berdasarkan Hasil olah data tersebut persamaan dalam penelitian ini menjadi :

$$Y = 1,801 + 0,469 + 0,407 + 0,30 \varepsilon$$

## **PEMBAHASAN**

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)  
Gaya kepemimpinan merupakan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya guna meningkatkan kinerja para pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. Adapun Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene berdasarkan nilai t hitung  $3,225 >$  nilai t tabel  $2.024$ , yang artinya yaitu Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.
2. Pengaruh Pengawasan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)  
Pengawasan suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja pegawai sebagai standar kerja pegawai adapun. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene adalah berdasarkan nilai t hitung  $3,282 <$  nilai t tabel  $2.024$ , yang artinya yaitu Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.
3. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)  
Disiplin Kerja adalah suatu bentuk tindakan manajemen untuk menegakkan standar-standar organisasi terutama Kinerja Pegawai, adapun Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene adalah berdasarkan nilai t hitung  $0.212 <$  nilai t tabel  $2.024$ , yang artinya yaitu Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene berdasarkan nilai  $t$  hitung  $3,225 >$  nilai  $t$  tabel  $2,024$ , yang artinya yaitu Gaya Kepemimpinan lebih berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.
2. Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.
3. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.
4. Variabel Gaya Kepemimpinan lebih berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.

### **SARAN**

Adapun saran dalam penelitian ini adalah

1. Bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene dapat meningkatkan gaya kepemimpinannya dan pengawasannya mengingat sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan tetap disiplin kerja masih harus ditingkatkan dan di lakukan dengan ketat karena tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor tersebut.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengetahui seberapa besar pengaruhnya dengan menggunakan penelitian yang sama sisa bagaimana mengubah variabel lain supaya tidak ada kemiripan judul pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA (2013). *Human resource management: An experimental approach*. (International edition).
- Handoko, T. Hani. 2013. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Harlie, M. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja PNS pada PemKab Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol. 10, No. 4, Desember 2012: 860 – 867.
- Kreitner R, & Kinicki, A. 2010. *Organizational Behavior*. Fifth Edition, International Edition, McGraw-Hill Companies, Inc.
- Rivai, Veithzal, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Kantor, Edisi Pertama*, PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kantor*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagin, Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga Belas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: CV. ALFABETA
- Suranta, Sri. 2012. *Dampak Motivasi Pegawai Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Kantor Bisnis*. *Empirika*. Vol 15. No 2.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. *Jurnal Standardisasi*. No 9.
- Tika, P. 2006. *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja Kantor*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Waridin dan Bambang Guritno, 2005. *Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Pengawasan, dan Motivasi Terhadap Kinerja*. *JRBI*. Vol 1. No1. Hal: 63-74.

Winardi, 2010, *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Cetakan Kedua*,  
PT. Rineka Cipta, Jakarta.