

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

Sri Indira Hartawati

^a Manajemen, srii.indira@yahoo.com, STIE YAPMAN MAJENE

ABSTRACK

This study aims to determine the effect of leadership style on employee performance at the Majene Regency Population and Civil Registry Office, to determine the effect of supervision on employee performance at the Majene Regency Population and Civil Registry Office, to determine the effect of work discipline on employee performance at the Majene Regency Population and Civil Registry Office. and find out which variable is more dominant in influencing employee performance at the Office of Population and Civil Registry of Majene Regency.

This study uses a quantitative approach with data analysis techniques using SPSS. 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 Registration. 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, supervision, work discipline, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene, mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene, mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene dan mengetahui variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan SPSS. 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: kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja, kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai tujuan suatu organisasi adalah mengidentifikasi dan mengukur Kinerja Pegawai. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan,

Received November 07, 2021; Revised Desember 2, 2021; Januari 22, 2022

* Sri Indira Hartawati, srii.indira@yahoo.com

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

maka dapat dikatakan bahwa kantor tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua kantor dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik.

Pelayanan yang terbaik tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui Kinerja Pegawai tersebut. Namun dalam perjalanannya suatu kantor pasti mengalami hambatan-hambatan dan rintangan yang timbul baik dari dalam maupun dari luar kantor.

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. Sehingga penjelasan tersebut diatas dapat dikemukakan judul penelitian ini yakni berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Gaya Kepemimpinan

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.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan kantor dalam mencapai tujuannya (Waridin, 2005). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Handoko (2003), gaya kepemimpinan memiliki empat indikator, yaitu:

- 1) Pelaksanaan tugas
Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.
- 2) Memberi dukungan
Pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.

- a. Mengutamakan hasil dari pada proses
Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah mendiskusikannya terlebih dahulu dengan bawahan sehingga bawahan dapat mengambil keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.
- b. Memberi petunjuk
Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

2.2. Pengawasan

Menurut Winardi “Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan”. Sedangkan menurut Basu Swasta “Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan”. Sedangkan menurut Komaruddin “Pengawasan adalah berhubungan dengan perbandingan antara pelaksana aktual rencana, dan awal Unk langkah perbaikan terhadap penyimpangan dan rencana yang berarti”.

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 adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya organisasi atau pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi atau pemerintahan. Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan hal penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik.

Handoko (2013), menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam proses pengawasan kerja antara lain:

- 1) Penetapan Standar
- 2) Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan
- 3) Pengukuran pelaksanaan pekerjaan
- 4) Perbandingan pelaksanaan dengan standard dan analisis penyimpangan
- 5) Perbaikan atas penyimpangan

2.3. Disiplin kerja

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). Siagian (2006) berpendapat bahwa Gaya Kepemimpinan adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk mematuhi peraturan yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

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

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006), terdapat lima indikator dalam penilaian Disiplin Kerja, yaitu:

- 1) Gaya Kepemimpinan yang diperlukan meliputi saran, arahan atau perbaikan.
- 2) Kualitas Gaya Kepemimpinan kerja meliputi datang dan pulang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- 3) Konservasi aturan meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.
- 4) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 5) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

2.4. Kinerja Pegawai

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.

Menurut Sudarmanto (2009), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan kantor. Menurut Rivai (2010), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam Kantor. Menurut Mangkunegara (2010), Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan indikator menurut Bernardin dan Russell (2002), yaitu indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, dan kerjasama.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah 41 orang pegawai pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. Teknik penarikan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu mengambil total populasi untuk dijadikan sampel penelitian, jadi besar sampel dalam penelitian yang ditetapkan adalah sebanyak 41 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuisioner, studi dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan bantuan SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Adapun karakteristik Responden berdasarkan Umur yaitu sebagai berikut :

Tabel 1
Karakteristik Pegawai Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
20-25 tahun	10	24
26-30 tahun	9	22
31-35 tahun	11	27
36-41 tahun	6	15
>41 tahun	5	12
Jumlah	41	100

Sumber: Data Primer 2021

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

Tabel 2
Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki laki	21	51
Perempuan	20	49
Jumlah	41	100%

Sumber: Data Primer 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa Pegawai pada Kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang (51%) dan Pegawai Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (49%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi Pegawai pada Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang atau 51%.

a. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil olah Data Regresi Linear berganda
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data 2021

Berdasarkan Hasil olah data tersebut persamaan dalam penelitian ini menjadi :

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

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 1,801 artinya Kinerja Pegawai bernilai sebesar 1,801 jika variabel Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan mempengaruhi Kinerja Pegawai, atau dengan kata lain jika semua variabel independen bernilai nol maka Kinerja Pegawai tetap akan meningkat sebesar 1,801.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel bebas Gaya Kepemimpinan adalah 0,469, artinya jika variabel Pengawasan ditingkatkan 1 satuan dan Pengawasan konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,469 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan adalah 0,407, artinya jika variabel Pengawasan ditingkatkan 1 satuan dan konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,407 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja adalah 0,030, artinya jika variabel Disiplin Kerja ditingkatkan 1 satuan dan konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,030 satuan.

b. Analisis Uji T dan Uji F
Hasil Uji T

Tabel 4
Hasil Uji t
Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data 2021

Hasil Uji F

Tabel 5
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76,026	3	25,342	14,546	,000^b
	Residual	64,462	37	1,742		
	Total	140,488	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

4.2 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 Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Majene.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

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.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, K. T. (2005). Gaya Kepemimpinan Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4(4), 1-16.
- Azwar, S. 2009. Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya. Jakarta: Pustaka PelajarGhozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA (2013). Human resource management: An experimental approach. (International edition).
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1
- Handayani, Agustuti. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung." *Jurnal Administratio* 1.1 (2013).
- 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.
- Hidayat,. dkk. (2005). Pengaruh Kinerja Pegawai, Kemampuan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, Vol. 3, No. 1, Januari 2006: 89 – 97.
- Lina, Mariana. 2020. Faktor Penentu Kinerja Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, Vol.4, No 2, Agustus 2020: 65-79.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Revika Aditama.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kantor. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Kantor. Jakarta PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kantor. Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.

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

- Sekaran, Uma. 2006. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI . Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagin, Sondang. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga Belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- 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.
- Winardi, 2010, Kepemimpinan Dalam Manajemen, Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta.