

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI SOLOK SELATAN

DONI MARLIUS¹, WETRI YULITA²

Akademi Keuangan dan Perbankan Padang¹, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP²
donimarlius@akbpstie.ac.id¹, yulitawetri@gmail.com²

Abstrak: Sumber daya manusia yang baik adalah menjadi salah satu yang sangat penting di dalam suatu organisasi ataupun instansi. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Solok Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Bupati Solok Selatan. Teknik analisis data penelitian ini adalah menggunakan SPSS. Penentuan sampel pada penelitian menggunakan metode Total Sampling. Sampel penelitian ini sebanyak 99 pegawai. Hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang baik adalah menjadi salah satu yang sangat penting di dalam suatu organisasi ataupun instansi. Agar suatu instansi bisa berjalan dengan baik maka sebuah instansi harus memiliki pegawai yang pengetahuan serta kemampuan dalam menjalankan tugas dengan baik demi kelangsungan serta tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang berkualitas merupakan pegawai yang melaksanakan pekerjaannya serta mampu memberikan hasil kerja yang baik dan mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Kinerja pegawai adalah suatu proses yang berkelanjutan yang bekerja dalam suatu organisasi yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Basuki & Khalid, 2021) kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Seorang pegawai bertindak dalam menyelesaikan tugasnya harus dengan baik, maka dari itu perlunya arahan atau bimbingan untuk meningkatkan sumber daya manusia (Zillah et al., 2022)

Tabel 1

Data Kinerja Pegawai Di Kantor Bupati Solok Selatan Pada Bulan Juli - September

No	Bagian	Pencapaian kinerja pegawai (%)		
		Juli	Agustus	September
1	Bagian umum	90	88	87
2	Bagian hukum	89	86	88
3	Sub protocol	80	78	76
4	Bagian organisasi	90	90	88
5	Bagian administrasi Pembangunan	81	82	80
6	Bagian kesejahteraan rakyat	91	90	89
7	Bagian protokol & komunikasi	86	83	82
8	Bagian ekonomi & sdm	88	86	84
9	Bagian pengadaan barang & jasa	86	89	85
10	Bagian pemerintahan	89	80	79
	Total nilai	87	85,2	83,8

Dari data diatas dapat dilihat pencapaian nilai kinerja terjadinya penurunan disetiap bulannya disebabkan pegawai datang terlambat dan ada juga yang tepat waktu namun hanya untuk mengisi absensi kehadiran. Setelah mengisi absensi, pegawai justru tidak langsung melaksanakan tugas. Banyak pegawai keluar kantor dengan berbagai macam alasan seperti sarapan, mengantar anak sekolah, ke pasar dan lain sebagainya. maka tugas yang diberikan

kepada setiap pegawai menjadi tidak terselesaikan tepat waktu. Hal tersebut karena kurangnya komunikasi pimpinan terhadap bawahan jadi seorang pegawai tidak disiplin terhadap aturan yang telah dibuat, jadi penetapan standar kerja pegawai menjadi tidak terencana. Dan Sebagian pegawai di tempatkan tidak berdasarkan kemampuan di bidang kerjanya yaitu akan menyebabkan pekerjaan akan terhambat atau lama diselesaikan.

Kinerja adalah suatu hasil kuantitas dan kualitas kegiatan yang penting dalam sebuah organisasi yang akan digerakan setiap sekelompok orang yang akan berperan aktif dalam mencapai target atau tujuan yang telah ditentukan oleh suatu organisasi atau instansi. Jika tujuan organisasi tidak ditentukan maka kinerja pegawai tidak akan maksimal (Imansyah & Adriani, 2021).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu pola perilaku atau tindakan yang membuat sekelompok orang terpengaruh serta mau menerima aturan yang di katakan. kepemimpinan yang baik merupakan yang memiliki kemampuan visi dan misi yang akan membawa instansinya kepada perubahan untuk masa yang akan datang (Mendrofa et al., 2021).

Pengawasan adalah suatu usaha dalam menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan dalam perencanaan, serta merancang sistem umpan balik, serta akan menjadikan suatu bandingan antara kegiatan yang nyata dengan standar yang telah dibuat sebelumnya. (Sri Indira Hartawati, 2022).

Menurut safitri dkk, 2021 menyatakan dalam suatu organisasi disiplin akan mencerminkan bahwa pegawai mengikuti aturan yang telah dibuat. Disiplin kerja adalah sesuatu yang mencerminkan seperti sikap menghormati, patuh, menghargai serta taat terhadap aturan-aturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menerima sanksi-sanksi yang telah di buat. Disiplin kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan seorang pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku (Sasue et al., 2021)

Gaya kepemimpinan merupakan seorang pemimpin yang akan memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan suatu kinerja pegawai. Peran seorang pemimpin sangat penting dalam menentukan bagaimana pertumbuhan serta kelangsungan berjalannya suatu organisasi ataupun instansi. kepemimpinan adalah memandu, menentukan, membimbing, serta membangun motivasi-motivasi kerja dalam menjalin jaringan komunikasi yang baik serta memberikan pengawasan yang efisien serta membawa bawahan kepada sasaran yang sedang dituju (Pasaribu et al., 2022). Menurut Mendrofa, dkk (2021) dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Tujuan dari penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

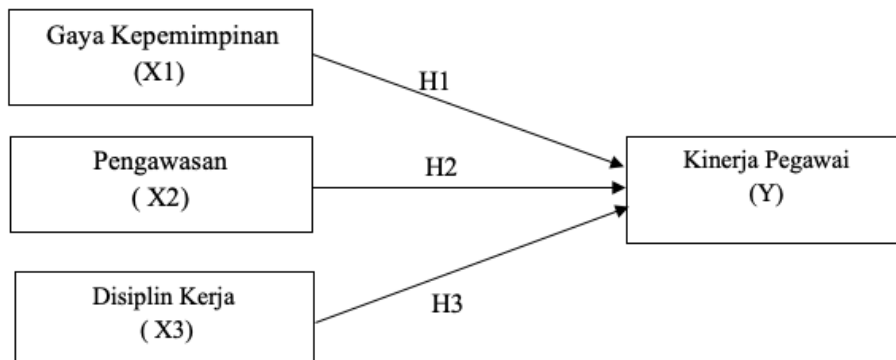
H1: gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengawasan merupakan sumber daya manusia yang mengukur pencapaian kinerja jika seorang pemimpin ingin mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah dibuat seorang pimpinan harus melakukan pengawasan yang efektif dan efisien agar bisa terwujudnya misi dan visi yang telah ditentukan oleh instansi, dengan adanya pengawasan seorang pegawai tidak akan bermain-main dalam menyelesaikan pekerjaan (Ariesa et al., 2020). Menurut Lobo (2019) dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Disiplin dalam melakukan kinerja adalah faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. kedisiplinan yaitu sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin kinerja pegawai maka prestasi kerja akan menjadi semakin baik. Menurut Sasue dkk, (2021) yaitu dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan kabupaten minahasa utara yaitu penelitian menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai.

H3: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai



Gambar 1
Kerangka Konseptual

B. Metodologi Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 99 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data skunder yaitu data yang diperoleh dari wawancara secara langsung dan dari artikel- artikel yang ada di Kantor Bupati Solok Selatan.

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Kinerja pegawai	Kinerja adalah suatu kegiatan yang penting dalam sebuah organisasi yang aktif berperan dalam mencapai target atau tujuan untuk mencapai kinerja yang maksimal	5.Kualitas 6.Kuantitas 7.Ketelitian 8.Tanggung jawab	Supriyadi & Sarino (2019)
2	Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengembangkan sebuah organisasi karna tanpa seorang pemimpin yang baik akan kesulitan dalam mencapai tujuan organisai yang telah dibuat.	1.Kemampuan dalam mengambil keputusan 2.Kemampuan memotivasi 3.Kemampuan komunikasi 4.Kemampuan mengendalikan bawahan	Kartono (2018)
3	Pengawasan	Pengawasan merupakan salah satu cara organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efesien	1.Penetapan standar kerja 2.Penilaian pekerjaan 3.Mengoreksi pekerjaan	Rusian & Kurbani (2020)
4	Disiplin kerja	Disiplin kerja adalah bertujuan menghapus sikap dan perilaku yang tidak baik dalam organisasi. Maka seseorang pemimpin harus menerapkan sikap yang positif di berbagai	1.Taat terhadap aturan waktu 2.Penggunaan waktu secara efektif 3.Target pekerjaan 4.Mematuhi aturan	Fauziah, Dongoran & Sundari (2020)

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
		tindakan	Perusahaan	

C. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur mampu melakukan fungsinya. Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian validasi suatu kuesioner adalah hasil korelasi antara skor pernyataan dan skor keseluruhan pernyataan responden terhadap informasi dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 23 dengan rumus yang digunakan adalah korelasi product Moment dari Pearson Corelation. Disimpulkan apabila ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) artinya pertanyaan di kuisisioner valid. Dan sebaliknya apabila ($r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$) artinya pertanyaan dikuesioner tidak valid. Jika menggunakan nilai sig.(2-tailed) $<0,05$ dan person correlation bernilai positif, maka item soal di kuisisioner dinyatakan valid. Dan sebaliknya jika nilai sig.(2-tailed) $>0,05$, maka item soal pertanyaan dikuisisioner tersebut tidak valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	X1.1	0,699	0,198	Valid
	X1.2	0,746	0,198	Valid
	X1.3	0,561	0,198	Valid
	X1.4	0,662	0,198	Valid
	X1.5	0,585	0,198	Valid
	X1.6	0,754	0,198	Valid
	X1.7	0,725	0,198	Valid
	X1.8	0,739	0,198	Valid
	X1.9	0,642	0,198	Valid
	X1.10	0,513	0,198	Valid
	X1.11	0,669	0,198	Valid
	X1.12	0,764	0,198	Valid

Sumber : SPSS 23 (Data diolah tahun 2024)

Variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid dimana person *Correlation* lebih besar dari r tabel 0,198. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X_2)

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengawasan (X_2)	X2.1	0,339	0,198	Valid
	X2.2	0,451	0,198	Valid
	X2.3	0,414	0,198	Valid
	X2.4	0,484	0,198	Valid
	X2.5	0,513	0,198	Valid
	X2.6	0,848	0,198	Valid
	X2.7	0,356	0,198	Valid
	X2.8	0,442	0,198	Valid
	X2.9	0,520	0,198	Valid
	X2.10	0,480	0,198	Valid
	X2.11	0,541	0,198	Valid
	X2.12	0,520	0,198	Valid

Sumber : SPSS 23 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel pengawasan dapat dinyatakan valid dimana *person Correlation* lebih besar dari r tabel 0,198. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₃)	X3.1	0,433	0,198	Valid
	X3.2	0,490	0,198	Valid
	X3.3	0,532	0,198	Valid
	X3.4	0,521	0,198	Valid
	X3.5	0,448	0,198	Valid
	X3.6	0,474	0,198	Valid
	X3.7	0,460	0,198	Valid
	X3.8	0,412	0,198	Valid
	X3.9	0,412	0,198	Valid
	X3.10	0,454	0,198	Valid
	X3.11	0,481	0,198	Valid
	X3.12	0,556	0,198	Valid
	X3.13	0,496	0,198	Valid

Sumber : SPSS 23 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid dimana *person Correlation* lebih besar dari r tabel 0,198. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,405	0,198	Valid
	Y2	0,375	0,198	Valid
	Y3	0,446	0,198	Valid
	Y4	0,423	0,198	Valid
	Y5	0,434	0,198	Valid
	Y6	0,667	0,198	Valid
	Y7	0,683	0,198	Valid
	Y8	0,665	0,198	Valid
	Y9	0,371	0,198	Valid
	Y10	0,302	0,198	Valid
	Y11	0,622	0,198	Valid
	Y12	0,536	0,198	Valid
	Y13	0,690	0,198	Valid
	Y14	0,689	0,198	Valid

Sumber : SPSS 23 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid dimana *person Correlation* lebih besar dari r tabel 0,198. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2017), Tujuan utama pengujian reabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument apabila instrument itu digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Hasil uji reabilitas mencerminkan dapat dipercaya dan tidaknya suatu instrument penelitian berdasarkan tingkat kemantapan dan

ketepatan suatu alat ukur dalam pengertian bahwa hasil pengukuran yang didapatkan merupakan ukuran benar sesuatu yang diukur. Dalam penelitian ini, uji reabilitas menggunakan uji reabilitas koefisien Cronbach Alpha dengan bantuan SPSS versi 23. instrument penelitian dikatakan reliable jika koefisien reliabilitas $> 0,6$ dan dikatakan tidak reliable jika koefisien reliabilitas $< 0,6$.

Tabel 7 Reliabilitas Variabel

Variabel	N = 99		Rule of Thumb	Keputusan
	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha		
Gaya kepemimpinan	12	0,928	0,6	Reliabel
Pengawasan	12	0,908	0,6	Reliabel
Disiplin kerja	13	0,922	0,6	Reliabel
Kinerja pegawai	14	0,801	0,6	Reliabel

Sumber : SPSS 23 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh instrumen berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel adalah di atas 0,6, untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan *realibel* (handal).

Uji Normalitas

Uji normalitas ialah uji yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu regresi variabel terikat dan variabel bebas maupun keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak normal (Sugiyono 2017). One-sample Kolmogorov test merupakan alat uji yang digunakan dalam uji normalitas. Disimpulkan bahwa suatu data dapat dikatakan normal apabila data mempunyai nilai asymp signifikan $> 0,05$. Dan sebaliknya apabila nilai asymp signifikan $< 0,05$ diartikan bahwa data berdistribusi tidak normal.

Tabel 8 Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.85461522
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.044
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

a. Test distribution is Normal.

Pada hasil pengujian kolmogorov smirnov terlihat pada tabel bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,062 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal, dan pengujian hipotesis dapat dilakukan.

Uji multikolinearitas

Multikolinieritas dilakukan agar dapat melakukan uji sebuah model apakah telah terjadi hubungan yang hampir sempurna atau telah sempurna antara variabel bebas, karena sulit dalam memisahkan pengaruh antara variabel – variabel tersebut secara individu terhadap variabel terikat. Ketentuan yang dapat digunakan yaitu: a) Multikolinieritas tidak terjadi jika VIF nilainya lebih kecil dari 10,00 dan tolerance $> 0,10$; dan b) Sebaliknya multikolinieritas terjadi jika VIF nilainya lebih besar atau sama tolerance < 0.10

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0.977	1.023	Bebas Gejala Multikolinearitas
Pengawasan	0.972	1.029	Bebas Gejala Multikolinearitas

Disiplin kerja	0.995	1.005	Bebas Gejala Multikolinearitas
----------------	-------	-------	--------------------------------

Sumber : SPSS 23 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak ada satupun variable bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan tidak ada yang memiliki tolerance value lebih kecil dari 0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas. Nilai VIF untuk variable gaya kepemimpinan adalah ($1.023 < 10$) dan nilai *tolerance* sebesar ($0.977 > 0,1$), nilai VIF untuk pengawas adalah ($1.029 < 10$) dan nilai *tolerance* sebesar ($0.972 > 0,1$) dan nilai VIF untuk disiplin kerja adalah ($1.005 < 10$) dan nilai *tolerance* sebesar ($0.995 > 0,1$). Dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lulus uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terdapat perbedaan varian-varian residual dari satu pengamatan pada pengamatan yang lain (Sugiyono 2017). Uji glejser ialah uji yang digunakan dalam pengujian heteroskedastisitas ini. Disimpulkan bahwa suatudata dikatakan terindikasi gejala heteroskedastisitas jika memiliki nilai signifikan $< 0,05$ dan data dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas jika memiliki signifikan $> 0,05$, yang mana tidak terjadi heteroskedastisitas lebih baik.

Tabel 10 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sign	Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0.178	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
Pengawasan	0.072	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
Disiplin kerja	0.893	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas

Sumber : SPSS 23 (Data diolah tahun 2024)

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa signifikan pada uji geljser menerangkan nilai signifikan lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas data dalam penelitian ini.

Analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda dapat digunakan atau difungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat).

Tabel 11 Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Alpha Sign 2 Tailed
(Constant)	23.412
Gaya kepemimpinan	0.189
Pengawasan	0.268
Disiplin kerja	0.157

Sumber : SPSS 23 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 23.412 + 0.189 X_1 + 0.268 X_2 + 0.157 X_3$$

Interprstasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1.Konstanta sebesar 23.412 artinya apabila gaya kepemimpinan (x_1) dan pengawas (x_2) dan disiplin kerja (x_3) tidak ada maka pegawai (y) tetap sebesar konstanta 23.412.s
- 2.Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0.189 artinya apabila gaya kepemimpinan (x_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi pengawasan (x_2) dan disiplin kerja (x_3) diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada pegawai (y) sebesar 0.189.
- 3.Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0.268 artinya apabila pengawasan (x_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi gaya kepemimpinan (x_1) dan disiplin kerja (x_3) diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja peagwai (y)sebesar 0.268.
- 4.Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0.157 artinya apabila disiplin kerja (x_3) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi gaya kepemimpinan (x_1) dan

pengawasan (x_2) diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja pegawai (y) sebesar 0.157.

Uji Hipotesis

Uji t merupakan suatu pengujian yang dilakukan secara statistik untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 12 Uji T

Variabel	T Hitung	T Tabel	A	Sign	Keterangan
Gaya kepemimpinan	2.404	1.985	0.05	0.018	H1 Diterima
Pengawasan	3.292	1.985	0.05	0.001	H2 Diterima
Disiplin kerja	1.992	1.985	0.05	0.049	H3 Diterima

Sumber : SPSS 23 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (x_1) dengan nilai signifikan $0,018 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari tabel $2.404 > 1.985$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, berarti gaya kepemimpinan (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y).

2. Pengaruh pengawasan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa variabel pengawasan (x_2) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari tabel $3.292 > 1.985$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, berarti pengawasan (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y).

3. Pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (x_3) dengan nilai signifikan $0,049 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari tabel $1.992 > 1.985$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, berarti keterlibatan disiplin kerja (x_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel gaya kepemimpinan (x_1) dengan nilai signifikan $0,018 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari tabel $2.404 > 1.985$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, berarti gaya kepemimpinan (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y).

Hal ini sejalan dengan penelitian Mendrofa, dkk (2021) dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Tujuan dari penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Pasaribu, dkk (2022) dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hanesa karya mandiri. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hanesa Karya Mandiri.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel pengawasan (x_2) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari tabel $3.292 > 1.985$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, berarti pengawasan (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y).

Hal ini sejalan dengan penelitian Lobo (2019) dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Zillah, dkk (2022) dengan judul pengaruh pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel disiplin kerja (x_3) dengan nilai signifikan $0,049 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari tabel $1,992 > 1,985$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, berarti disiplin kerja (x_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y).

Hal ini sejalan dengan penelitian Sasue dkk, (2021) yaitu dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan kabupaten minahasa utara yaitu penelitian menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Imansyah (2021) dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten kepulauan mentawai. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

D. Penutup

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan (x_1) dengan nilai signifikan $0,018 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari tabel $2,404 > 1,985$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, berarti gaya kepemimpinan (x_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y). Artinya, gaya kepemimpinan yang baik akan menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Solok Selatan. Variabel pengawasan (x_2) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari tabel $3,292 > 1,985$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, berarti pengawasan (x_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y). Maka pengawasan penting untuk dilakukan karena penting bagi kinerja pegawai Kantor Bupati Solok Selatan. Variabel disiplin kerja (x_3) dengan nilai signifikan $0,049 < 0,050$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari tabel $1,992 > 1,985$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, berarti disiplin kerja (x_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y). Oleh karena itu kedisiplinan kerja termasuk hal penting dalam suatu pekerjaan untuk kinerja pegawai yang patuh pada peraturan yang ditetapkan Kantor Bupati Solok Selatan.

Daftar Pustaka

- Ariesa, Y., Kamal, J., Fransisca, F., Gunawan, G., & Emmanuel, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 92. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3599>
- Budiman, S. H. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT . Makmur Berkat Solusi (MBS) Jakarta Utara Seorang pemimpin perusahaan sebagai pribadi sentral yang sangat besar pengaruhnya terhadap para karyawan dan merupakan suat.* 1–13.
- Imansyah, A., & Adriani, W. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Journal Of Economic and Bussiness Retail*, 1(1), 58–66. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Kusumadewi, N. S. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Madiun. *Jesya*, 6(2), 1772–1783. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1237>
- Lara. (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negri (ASN) Melalui Kepuasan Kerja.(8.5.2017), 2003–2005. www.aging-us.com

- Lobo, A. El. (2019.). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593*.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Mendrofa, S. A., Sahyar, S., & Fawzee, B. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2), 130–140. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2942>
- Pasaribu, R. N., Sitohang, R. A. I., Gaol, N. L., & Saribu, H. D. T. (2022). Pagaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hanesa Karya Mandiri. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(2), 1370–1381. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.3360>
- Sasue, A. A. W., Nelwan, O. S., Saerang, R. T., Gaya, P., Dan, K., Kerja, D., Kinerja, T., & Saerang, R. T. (2021). *The Effects Of Leadership Style And Discipline Works On Servants E-mail : Jurnal EMBA Vol . 9 No . 4 Oktober 2021 , Hal . 1445-1454 Tujuan Penelitian Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh : 9(4), 1445–1454.*
- Sri Indira Hartawati. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Majene. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 1(1), 30–37. <https://doi.org/10.55606/jurrish.v1i1.15>
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung. Alfabeta
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>