



Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan

Juniarti^{1*}, Tomi Widodo BatuBara²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi

*Email: juniarti@dosen.pancabudi.ac.id

Alamat: Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4.5 Sei Kambing. Medan. Sumatera Utara ~ Indonesia

*Korespondensi penulis: juniarti@dosen.pancabudi.ac.id

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

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 $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($160.475 > 2.83$). 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, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja

1. LATAR BELAKANG

Pentingnya memenuhi kebutuhan rakyat dalam mensejahterakan kehidupan bermasyarakat khususnya di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah (DUKCAPIL), Kabupaten Tapanuli Selatan menjadi tonggak utama yang di programkan pemerintah setempat. 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. Untuk menjalankan tanggung jawab dalam pelaksanaan kerja tentu tidak mudah dilakukan oleh 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. Adapun 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”. 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.

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

Pengawasan juga merupakan bentuk kedisiplinan kerja yang dilakukan pihak instansi terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi baik secara langsung maupun tidak langsung. 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.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

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. 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. Menurut Kasmir (2019) terdapat beberapa faktor–faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai antara lain : (i) Kemampuan dan Keahlian, (ii) Gaya Kepemimpinan, (iii) Disiplin Kerja, (iv) Pengetahuan, (v) Komitmen, (vi) Lingkungan Kerja, dan (vii) Pengawasan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan 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. Menurut Thoha (2015) menyatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan adalah, antara lain, partisipatif, direktif, supportif dan berorientasi pada prestasi.

Pengawasan

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. 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 meminimalisir segala ketimpangan yang diprediksi akan terjadi.

Lingkungan 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. 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.

3. METODE 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.

Populasi

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.

Sampel

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.

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.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, Uji Koefisien Determinasi dan Analisis Regresi Linear Berganda, adapun 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
 - b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi berganda (*Multiple Regresssion*)
 - X₁ : Variabel *Independent* (Gaya Kepemimpinan)
 - X₂ : Variabel *Independent* (Pengawasan Kerja)
 - X₃ : Variabel *Independent* (Lingkungan Kerja)
 - ε : *Error term* (Kesalahan Penduga)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

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.

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

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

Pada tabel 4.1 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**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

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**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

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

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

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.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

a. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.5 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 Tabel 4.5 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.

b. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

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	<i>Valid</i>
2.	Setiap pelaksanaan tugas pegawai pemimpin selalu ikut serta.	0.814	0.2483	<i>Valid</i>
3.	Seluruh kegiatan harus direncanakan sebelum pelaksanaan dimulai.	0.767	0.2483	<i>Valid</i>
4.	Setiap pelaksanaan atau tugas harus sesuai dengan rencana yang ditetapkan.	0.793	0.2483	<i>Valid</i>
5.	Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas	0.794	0.2483	<i>Valid</i>
6.	Pegawai dalam melaksanakan tugas selalu supportif.	0.864	0.2483	<i>Valid</i>
7.	Tujuan pegawai dalam organisasi selalu berorientasi pada prestasi.	0.850	0.2483	<i>Valid</i>
8.	Pemimpin selalu melakukan peninjauan-peninjauan dalam hal kecenderungan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.	0.862	0.2483	<i>Valid</i>

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian olah data uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X_1) dari 8 i-tem pernyataan dapat disimpulkan hasil pengujiannya valid.

c. Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja (X₂)

Tabel 4.7 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 Tabel 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian olah data uji validitas variabel pengawasan Kerja (X₂) dari 8 i-tem pernyataan dapat disimpulkan hasil pengujiannya valid.

d. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)**Tabel 4.8** Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

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
2.	Anda merasa betah bekerja dengan kondisi lingkungan di perusahaan.	0.802	0.2483	Valid
3.	Dengan bekerjasama dengan pegawai lain pekerjaan Anda dapat terselesaikan dengan mudah.	0.852	0.2483	Valid
4.	Rekan kerja dapat memberikan solusi terhadap permasalahan pada pekerjaan Anda.	0.816	0.2483	Valid
5.	Dengan adanya fasilitas kerja dapat memudahkan penyelesaian pekerjaan Anda.	0.838	0.2483	Valid
6.	Anda memiliki kemampuan dalam menggunakan fasilitas yang ada pada perusahaan..	0.848	0.2483	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.8 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian olah data uji validitas variabel lingkungan Kerja (X_2) dari 6 i-tem pernyataan dapat disimpulkan hasil pengujiannya valid.

2. Uji Realibilitas**Tabel 4.9** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	N Of Item	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

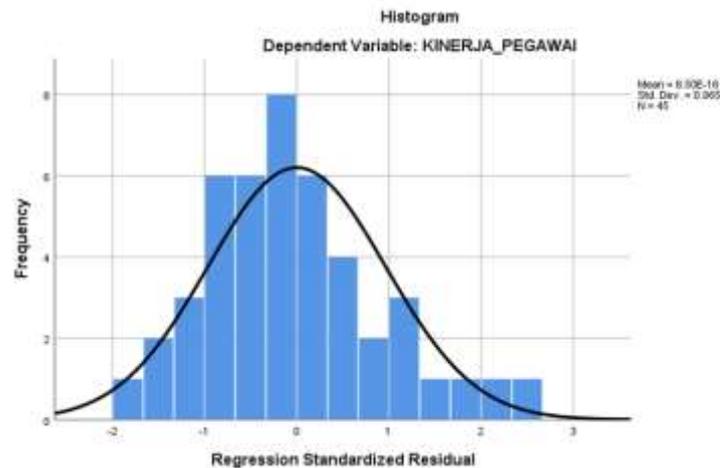
Sumber : Data diolah peneliti 2024

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.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a) Uji Histogram

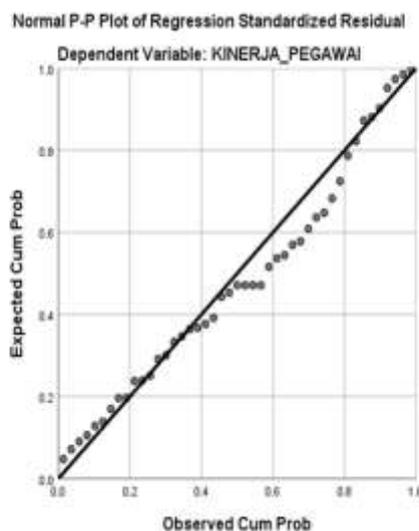


Grafik 4.1 Hasil Uji Histogram

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)



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 *Kolmogroff-Smirnov* (K-S)

Tabel 4.10 Hasil Uji *Kolmogroff 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 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian olah data yang telah dilakukan dari uji normalitas *Kolmogroff-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

Tabel 4.11 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

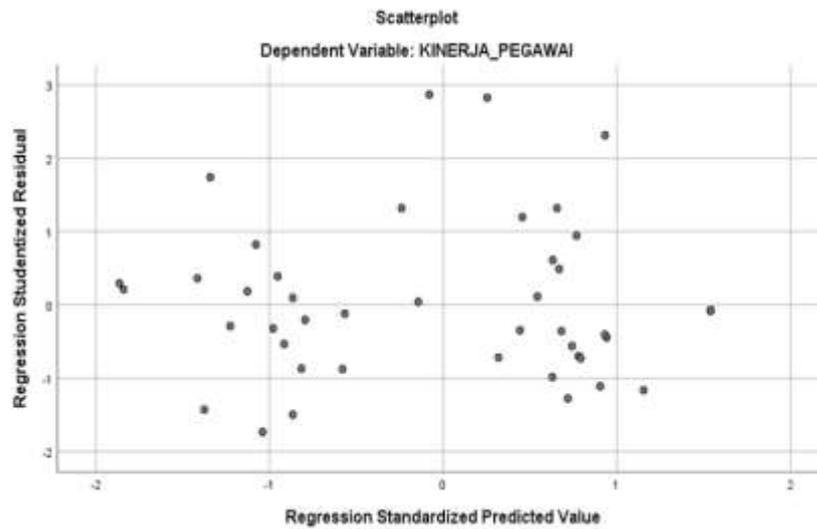
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 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

a) Gambar *Scatter Plot*



Gambar 4.3 Hasil Uji *Scatter Plot*

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan gambar 4.3 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*Tabel 4.12 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 4.12 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.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13 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 4.13 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 :

- 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.
- 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.
- 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.
- Apabila nilai variabel lingkungan kerja (X3) 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.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.14 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 4.14 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 4.14 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 4.14 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 4.14 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.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Tabel 4.15 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 4.15 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.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16 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 4.16 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.

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.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian secara parsial bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Hasil penelitian secara parsial bahwa variabel pengawasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Hasil penelitian secara parsial nilai bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. 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.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan agar kepada kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan memiliki sikap yang tegas dan dapat membangun karakter kelakuan para pegawai, serta agar lebih meningkatkan sistem

pengawasan kerja baik secara internal instansi maupun secara eksternal sebagai evaluasi terhadap pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Fahmi, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi. Bandung: PT. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi ke-8). Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumelar, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batang Hari Jambi.
- Hamalik, O. (2018). Kurikulum dan pembelajaran. Jakarta: Sinar Grafika.
- Handoko, T. H. (2016). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. E. (2015). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Cetakan ke-5). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). Manajemen dasar, pengertian, dan masalah (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2015). Leadership: Memperkaya pelajaran dari pengalaman. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Kadarisman, M. (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, K. (2016). Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu? Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktek (Edisi pertama, cetakan ke-6). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncahyo, R. (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.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2018). Manajemen personalia. Yogyakarta: Gadjah Mada University.

- Mondy, W. R. (2016). *SDM manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-10)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Sinar Abdi.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putri, A. H. W. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh*. Skripsi. Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Rani.
- Rangkuty, D. M., Sajar, S., Yazid, A., & Alfadhilla, T. (2022, December). Analisis peluang usaha berdasarkan karakteristik sosial ekonomi masyarakat Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang. In *Seminar Nasional Teknologi dan Multidisiplin Ilmu (SEMNASTEKMU)* (Vol. 2, No. 1, pp. 100-108).
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2016). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi (Edisi ke-3, cetakan ke-9)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi, S., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode penelitian manajemen, akuntansi, dan ekonomi pembangunan: Konsep, kasus dan aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: Penerbit USU Press.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (Edisi revisi)*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIEYKPN.
- Sitorus, P. B., Yusnita, Y., Ashari, M. A., Rusiadi, R., & Rangkuty, D. M. (2023). Studi kajian realisasi pembiayaan pemerintah daerah Kabupaten Deli Serdang. *Student Research Journal*, 1(4), 62-69.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Penelitian sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wati, E. (2018). *Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Baraka Kabupaten Enrekang*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

- Wijaya, A. (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.
- Winardi, J. (2016). Manajemen perubahan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yulianti, G. (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, R. (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.