

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Walenrang

Erwina ¹, Eva Indah Mawarni ^{2✉}, Ilham Hidayat Azis ³, Rezty Irene Munawar ⁴, Nisya Febriana⁵

^{1 2 4 5} Departement of Manajemen, Universitas Andi Djemma, 19911, Indonesia

³ Departement of Ilmu Hukum, Universitas Andi Djemma, 19911, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Walenrang di Kabupaten Luwu. Ukuran sampel yaitu 30 pegawai yang merupakan pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang di Kabupaten Luwu. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuisioner sebagai alatnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi linear berganda untuk menjawab hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang. Serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang. Sedangkan pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang. Artinya bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Walenrang maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun tidak dengan variabel pengawasan. Hal ini berarti jika variabel pengawasan ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang tidak mengalami peningkatan, sehingga apabila pengawasan yang dimiliki responden ditingkatkan maka belum tentu akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja

Copyright (c) 2024 Erwina

✉Corresponding author Email: evaindah1799@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi pemerintah. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, memiliki peran dominan dalam menjalankan operasional organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi pemerintah perlu menghargai segala aspek dalam diri pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul. Pegawai merupakan faktor yang paling penting dalam pencapaian tujuan organisasi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi pemerintah. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap organisasi pemerintah harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Organisasi

pemerintah juga harus memperhatikan pengembangan sumber daya manusia, sebagai faktor penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi pemerintah.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Gaya Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, gaya kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan instansi pemerintahan dan keinginan bawahan akan mendorong peningkatan kinerja bagi pegawai. kinerja yang baik akan dapat menunjang pencapaian sasaran dan tujuan instansi pemerintahan. Namun seringkali banyak didapat bahwa pimpinan gagal untuk mempengaruhi orang-orangnya untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut dapat dilihat yang pertama : Banyaknya pegawai yang menyalahi atuan prosedur kerja, seperti : banyaknya pegawai yang telat masuk kantor dan pimpinan tidak memberikan teguran atau sanksi yang tegas kepada para pegawainya, yang kedua yaitu pada saat apel pagi setiap hari senin dilaksanakan, banyak pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, hali ini tidak mendapat perhatian khusus oleh pimpinan dan pimpinan tidak memberikan teguran atau sanksi yang tegas. Dalam menjalankan tugas kesehariannya Pimpinan Kecamatan Walenrang.

Selain dari gaya kepemimpinan yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, dari aspek lain dapat juga melakukan pengawasan yang baik terhadap bawahan dengan memperhatikan ketentuan, prinsip,serta norma yang berlaku, maka dapat dikatakan kedisiplinan para karyawan tersebut akan berjalan sesuai yang diharapkan.Pengawasan merupakan proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya guna oleh pimpinan organisasi terhadap sumber-sumber kerja untuk mengetahui kelemahan atau kekurangannya agar dapat diperbaiki oleh pimpinan yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Selain dari pengawasan terdapat aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja, hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang pegawai dalam perusahaan, sehingga pegawai dalam perusahaan harus disiplin dalam bekerja. Selain itu, kurangnya pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dankebijakan menjadi salah satu penyebab banyaknya tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk menghadapi tindakan tersebutadalah pihak pemimpin harus memberikan program orientasi kepada tenaga kerja mulai dari hari pertama masuk. Kedisiplinan tidakakan berjalan dengan baik apabila kebijakan yang ada tidak diketahui dengan jelas aturannya. Pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan - peraturan yang sering dilanggar berikut rasional dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan prosedur atau kebijakan.

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang, banyak hal yang mampu mempengaruhi kinerja salah satu diantaranya adalah gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja Kantor Kecamatan Walenrang merupakan unit fungsional yang mempunyai fungsi sebagai pusat pelayanan masyarakat dan membina masyarakat diwilayah kerjanya dalam rangka meningkatkan kemampuan hidup, kesejahteraan, serta memberikan pelayanan yang maksimal secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat diwilayah kerjanya. Salah satu bentuk kegiatan Kantor Kecamatan Walenrang adalah melakukan pelayanan kepada masyarakat, dengan melakukan pelayanan kepada masyarakat tentunya kantor camat membutuhkan karyawan yang *kualified* yang siap untuk melayani para masyarakat. Sehubungan dengan pemenuhan kebutuhan pelayanan kepada masyarakat dan upaya untuk mencapai tujuan organisasi pemerintahan diperlukan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebaik mungkin.

Pemimpin yang efektif mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan pegawai menuju pencapaian tujuan organisasi. Pengawasan yang baik memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga kualitas dan produktivitas kerja dapat terjaga. Sementara itu, disiplin kerja yang tinggi mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan efisiensi operasional dan kinerja individu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Walenrang. Dengan memahami hubungan antara ketiga faktor tersebut, diharapkan organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasional dengan lebih baik.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian adalah 30 orang pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang di Kabupaten Luwu. Teknik penarikan sampel menggunakan metode sampel jenuh yaitu mengambil total populasi untuk dijadikan sampel penelitian, jadi besar sampel dalam penelitian yang ditetapkan adalah sebanyak 30 orang (Yudawisastra dkk, 2024). Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari 36 pernyataan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner, studi dokumentasi dan wawancara. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas, analisis deskriptif untuk melihat sebaran karakteristik responden dan analisis persepsi responden. Serta analisis regresi linear berganda yang berguna untuk menjawab hipotesis di dalam penelitian ini. Analisis regresi linear berganda yang digunakan dengan bantuan SPSS versi 22, dimana menghasilkan hasil analisis uji F, uji T dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Hasil Uji Validasi

Adapun hasil uji validitas dan realibitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 1. Hasil Uji Validasi

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,761	0,361	Valid
	X1.2	0,875	0,361	Valid
	X1.3	0,743	0,361	Valid
	X1.4	0,625	0,361	Valid
	X1.5	0,751	0,361	Valid
	X1.6	0,657	0,361	Valid
	X1.7	0,629	0,361	Valid
	X1.8	0,788	0,361	Valid
	X1.9	0,736	0,361	Valid
	X1.10	0,480	0,361	Valid
Pengawasan (X2)	X2.1	0,826	0,361	Valid
	X2.2	0,937	0,361	Valid
	X2.3	0,880	0,361	Valid
	X2.4	0,936	0,361	Valid
	X2.5	0769	0,361	Valid
	X2.6	0 924	0,361	Valid
	X2.7	0,928	0,361	Valid
	X2.8	0,909	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,865	0,361	Valid
	X3.2	0,865	0,361	Valid

	X3.3	0,805	0,361	Valid
	X3.4	0,849	0,361	Valid
	X3.5	0,880	0,361	Valid
	X3.6	0,854	0,361	Valid
	X3.7	0,767	0,361	Valid
	X3.8	0,693	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,876	0,361	Valid
	Y2	0,855	0,361	Valid
	Y3	0,589	0,361	Valid
	Y4	0,685	0,361	Valid
	Y5	0,748	0,361	Valid
	Y6	0,855	0,361	Valid
	Y7	0,856	0,361	Valid
	Y8	0,728	0,361	Valid
	Y9	0,885	0,361	Valid
	Y10	0,691	0,361	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil SPSS table diatas, diketahui nilai rhitung > r tabel, menunjukkan jika semua item pernyataan variabel gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel.

b. Uji reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.890	10	Reliabel
Pengawasan	0,962	8	Reliabel
Disiplin Kerja	0.913	8	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,929	10	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian sudah reliabel, dimana nilai dari Alpha Cronbach lebih besar dari 0,600, sudah memenuhi nilai yang dipersyaratkan.

c. Deskripsi Responden

Tabel 3. Deskripsi Responden

Variable		Jumlah Responden	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	12	40
	Perempuan	18	60
	Total	30	100
Usia	20-30 th	14	46,7
	31-40 th	10	33,3
	41-50 th	5	16,3
	> 51 th	1	3,3
	Total	30	100

Masa Kerja	0-3 th	12	40
	4-7 th	15	50
	> 7 th	3	10
	Total	30	100
Pendidikan Terakhir	SLTP	0	0
	SMA	5	16,7
	Diploma III	0	0
	Sarjana (S1)	25	83,3
	Total	30	100

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden pada penelitian di dominasi responden perempuan, dengan usia 20-30 tahun, dengan masa kerja 4-7 tahun, dan tingkat pendidikan terakhir adalah sarjana (1).

d. Deskripsi Jawaban responden tentang variabel penelitian

Tabel 4. Deskripsi jawaban responden tentang variabel

Variabel	Indikator	Skor	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	Sifat	4,15	Setuju
	Kebiasaan	4,30	Sangat Setuju
	Tempramen	4,38	Sangat Setuju
	Watak	4,02	Setuju
	Kepribadian	4,18	Setuju
	TOTAL	4,20	Setuju
Pengawasan	Penetapan standar pelaksanaan	4,40	Sangat Setuju
	Pengukuran Kerja	4,33	Sangat Setuju
	Penilaian Kerja	4,31	Sangat Setuju
	Tindakan Koreksi	4,28	Sangat Setuju
	TOTAL	4,33	Sangat Setuju
Disiplin Kerja	Mematuhi semua peraturan perusahaan	4,47	Sangat Setuju
	Penggunaan waktu secara efektif	4,26	Sangat Setuju
	Tanggung jawab dalam bekerja	4,36	Sangat Setuju
	Tingkat kehadiran	4,36	Sangat Setuju
	TOTAL	4,30	Sangat Setuju
Kinerja Pegawai	Kualitas	4,20	Setuju
	Kuantitas	4,18	Setuju
	Ketepatan waktu	4,20	Setuju
	Efektifitas	4,36	Sangat Setuju
	Kemandirian	4,30	Sangat setuju
	TOTAL	4,24	Sangat Setuju

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa analisis persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan dilakukan berdasarkan 5 (lima) indikator yaitu sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian. Kelima indikator tersebut dikembangkan dalam bentuk pernyataan kuesioner. Penerapan pelaksanaan gaya kepemimpinan sudah terlaksana dengan baik dengan nilai 4,20. Variabel pengawasan dilakukan berdasarkan 4 (empat) indikator yaitu penetapan standar pelaksanaan, pengukuran kerja, penilaian kerja dan tindakan koreksi. Keempat indikator tersebut dikembangkan dalam bentuk pernyataan kuesioner. Penerapan pengawasan sudah terlaksana dengan sangat baik dengan nilai 4,33. Untuk variabel disiplin kerja dilakukan berdasarkan 4 (empat) indikator yaitu mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam bekerja dan tingkat kehadiran. Keempat indikator tersebut dikembangkan dalam bentuk pernyataan kuesioner. Penerapan kinerja karyawan sudah terlaksana dengan sangat baik dengan nilai 4,30. Dan variabel kinerja pegawai dilakukan berdasarkan 5 (lima) indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Kelima indikator tersebut dikembangkan dalam bentuk pernyataan kuesioner. Penerapan kinerja pegawai sudah terlaksana dengan sangat baik dengan nilai 4,24.

- e. Hasil analisis regresi berganda (jawaban hipotesis penelitian)

Tabel 5: Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1179.391	3	393.130	88.032	.000 ^b
Residual	116.109	26	4.466		
Total	1295.500	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Pengawasan, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel uji F, yang disajikan dalam bentuk tabel anova, secara bersama-sama gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Diperoleh nilai F hitung sebesar 31,441 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000, lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang .

Tabel 6: Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.312	2.631		.499	.622
	Gaya kepemimpinan	.591	.153	.550	3.872	.001
	Pengawasan	-.146	.163	-.126	-.898	.377

	Disiplin kerja	.690	.257	.537	2.690	.012
--	----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa:

1. Hasil pengujian parsial (Uji t) antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,872 dan sig 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang.
2. Hasil pengujian parsial (Uji t) antara variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,-898 dan sig 0,377 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang.
3. Hasil pengujian parsial (Uji t) antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,537 dan sig 0,12 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang.

Tabel 7: Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.900	2.11323

a. Predictors: (Constant), Employee_Engagement, Manajemen_Pengetahuan

Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS. Dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,900. Hal ini berarti 90% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 10% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang. Hal ini berarti jika variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Walenrang, juga akan mengalami peningkatan. Semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dimiliki, cenderung akan meningkatkan kinerja pegawai. Ada 5 (lima) indikator yaitu sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibun (2009), Noldison dan Sontje (2015), Hartawati (2022), Imansyah (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan seseorang dalam suatu kelompok atau organisasi mempengaruhi kinerja positif yang nyata bagi karyawan. Apabila gaya kepemimpinan baik maka kinerja karyawan juga akan baik atau tinggi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi yang merangsang anggota agar mencapai tujuan yang ditentukan. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Rompas dan Tewal (2018), Sundari

(2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini terjadi karena subjek penelitian yang berbeda.

Gaya kepemimpinan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,20, dengan komponen tertinggi terdapat pada indikator tempramen dengan nilai rata-rata 4,38. Hal ini berarti bahwa indikator yang memberikan pengaruh paling besar pada gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang adalah tempramen. Sedangkan terendah pada indikator watak dengan nilai rata-rata 4,02 dalam hal ini watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin.

2. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Jika disiplin kerja tidak diterapkan pada oleh pimpinan maka pegawai akan berdampak negative. Begitu pula sebaliknya jika disiplin kerja diterapkan maka kinerja pegawai akan berdampak positif. Ada 4 (empat) indikator pengawasan yaitu penetapan standar pelaksanaan, pengukuran kerja, penilaian kerja dan tindakan koreksi. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhariyanto dan Putro (2018), Negara (2018), Utami dan Iskandar (2015) yang menemukan bahwa pengawasan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Pengawasan menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,33, dengan komponen tertinggi terdapat pada indikator penetapan standar pelaksanaan dengan nilai rata-rata 4,40. Hal ini berarti bahwa indikator yang memberikan pengaruh paling besar pada pengawasan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang adalah penetapan standar pelaksanaan. Sedangkan terendah pada indikator tindakan koreksi dengan nilai rata-rata 4,28 dalam hal ini tindakan koreksi yang diberikan pimpinan masih kurang baik.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang. Hal ini berarti meskipun pimpinan memiliki pengawasan yang semakin tinggi maka bisa jadi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang diharapkan. Hal tersebut bisa terjadi karena pengawasan bukan satu-satunya variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Ada 4 (empat) indikator disiplin kerja yaitu mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam bekerja dan tingkat kehadiran. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Patricia dkk (2024), Rompas dan Tewal (2018), Pangarso dan Susanti (2016), yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,36, dengan komponen tertinggi terdapat pada indikator mematuhi semua peraturan perusahaan dengan nilai rata-rata 4,47. Hal ini berarti bahwa indikator yang memberikan pengaruh paling besar pada disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang adalah mematuhi semua peraturan perusahaan. Sedangkan terendah pada indikator penggunaan waktu secara efektif dengan nilai rata-rata 4,26 dalam hal ini penggunaan waktu secara efektif yang dilakukan pegawai masih kurang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian yaitu gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang. Kepemimpinan yang efektif dan inspiratif mampu memotivasi pegawai, meningkatkan kepuasan kerja, serta mengarahkan pegawai menuju pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efisien. Pengawasan yang baik memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja pegawai. Serta tingkat disiplin kerja yang tinggi, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dan tingkat kehadiran, berkontribusi pada peningkatan kinerja dan efisiensi operasional.

Referensi :

- Yudawisastra, H. G., Wijiharta, W., Hasbi, I., Setiorini, A., Rachmarwi, W., Erwina, E., ... & Nurfadilah, D. (2024). METODE PENELITIAN MANAJEMEN.
- Hasibuan, M., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Noldison Lotje, Sontje M. Sumayku., (2015) dan Sofia A. P. Sambul., Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Asuransi Bumida Bumiputera Muda Cabang Manado
- Imansyah, A. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI. *Journal Of Economic And Business Retail*, 1(1), 81-88.
- Hartawati, S. I. (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.
- Rompas¹, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Marlius, D., & Yulita, W. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI SOLOK SELATAN. *Ensiklopedia of Journal*, 6(3), 271-280.
- Sundari, P. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KOTA SUNGAI PENUH (Doctoral dissertation, STIE Sakti Alam Kerinci).
- Suhariyanto, D., & Putro, T. A. (2018). Analisis pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Tiga Putra. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 81-92.
- Negara, P. N. S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Adira Dinamika Multi Finance Salatiga* (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen FEB-UKSW).
- Fitria, Utami, M. M., & Iskandar, R. (2015). Analisis Pengawasan Dan Kompetensi Melalui Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. East West Seed Indonesia. *Jurnal Teknologi Pertanian*, 16(2), 97-106.
- Patricia, M., Buke, D., Melisa, R., Gusti, G., Runi, I., & Erwina, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Wara Barat Kota Palopo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 452-458.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145-160.