

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN MENTAWAI

Abdurrahman Imansyah¹, Weni Yunisa Adriani²

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang¹, Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung²

abdurrahmanimasyah@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Objek penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 responden dengan menggunakan rumus slovin. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: (a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja. (b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja. (c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Berdasarkan uji koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,719 atau 71,9% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen Kinerja sebesar 0,719 atau 71,9%. Sedangkan sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan suatu organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi, yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Oleh karena itu setiap pemimpin selalu berusaha dan mengaharapkan agar pegawainya memiliki kemampuan, kemauan, dan semangat tinggi untuk dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) (**Mangkunegara dalam Mulyadi, 2015:2**).

Tingginya tuntutan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan organisasi, memaksa seluruh Sumber Daya Manusia yang ada di dalam organisasi untuk bekerja dengan maksimal. Manusia merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga organisasi sudah seharusnya memperhatikan faktor manusia di dalam organisasi agar pegawai dapat bekerja dengan kinerja yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh **Anam (2016:8)** menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian **Nitasari (2016:9)** menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian **Shinta (2016:4)** menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan data yang didapatkan program kerja menggambarkan target kerja yang di capai pegawai masih belum sepenuhnya mendapatkan hasil yang maksimal pada sekretariat daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan antara lain oleh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja. Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai”**.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (**Mangkunegara (2017:55)**). **Mathis dan Jackson (2011:66)**, mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut **Kartono (2014:187)**, kepemimpinan adalah suatu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas atau kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama. Menurut **Thoha (2015:49)**, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain yang seperti ia lihat. Menurut **Wibowo (2016:3)** kepemimpinan **Siagian (2014:213)** mengemukakan pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Pengawasan

Menurut **G.R. Terry dalam Hasibuan (2016:242)** Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan apabila perlu melakukan perbaikan – perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar. Adapun tujuan pengawasan seperti yang dikemukakan oleh **Siagian (2014:41)**,

menyatakan tujuan dalam melakukan pengawasan adalah untuk membantu para anggota organisasi mengatasi berbagai kelemahan yang terdapat dalam diri masing – masing dan memberikan bimbingan sehingga terjadi modifikasi perilaku yang negatif tersebut. Bahwa dari hasil pengawasan tersedia umpan balik kepada manajemen untuk menentukan langkah korektif yang mungkin diperlukan.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2014) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Singodimejo dalam Mulyadi (2015:48) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dengan disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2014:8) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja (Y).

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek. Objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang di pandang sebagai objek penelitian. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sekretariat daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai, yang terdiri dari pegawai PNS 88 orang dan non PNS 184 orang jika ditotal berjumlah 272 orang dan sampel dalam

penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut (Umar, 2014:78) :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{272}{1 + 272 (0,1^2)} = \frac{272}{3,72} = 73,1 \text{ atau } 73$$

Dari perhitungan diatas diperoleh jumlah sampel sebanyak 73 orang sehingga teknik pengambilan sampel dilakukan dengan probability sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.2
Hasil Uji Validitas X1

Var.	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel = 5\%}$	Status
		N = 73	N-2 = 71	
X1	1	0,505	0,230	Valid
	2	0,789	0,230	Valid
	3	0,563	0,230	Valid
	4	0,794	0,230	Valid
	5	0,760	0,230	Valid
	6	0,760	0,230	Valid
	7	0,644	0,230	Valid
	8	0,448	0,230	Valid
	9	0,382	0,230	Valid
	10	0,382	0,230	Valid

Sumber : data primer (diolah)

Dari Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan perhitungan SPSS 21.0, setiap butir dari setiap variabel menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikan (P) 5% dan n-2 = 71 yang menunjukkan angka 0,230, dari perbandingan tersebut maka seluruh butir-butir tersebut dari variabel Gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 1.3
Hasil Uji Validitas Variabel X2

Var.	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel = 5\%}$	Status
		N = 73	N-2 = 71	
X2	1	0,952	0,230	Valid
	2	0,739	0,230	Valid
	3	0,758	0,230	Valid
	4	0,879	0,230	Valid
	5	0,283	0,230	Valid
	6	0,624	0,230	Valid
	7	0,896	0,230	Valid
	8	0,873	0,230	Valid
	9	0,896	0,230	Valid
	10	0,873	0,230	Valid

Sumber : data primer (diolah)

Dari Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan perhitungan SPSS 21.0, setiap butir dari setiap variabel menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$

dengan signifikan (P) 5% dan $n-2=71$ yang menunjukkan angka 0,230, dari perbandingan tersebut maka seluruh butir-butir tersebut dari variabel Pengawasandinyatakan valid.

Tabel 1.4
Hasil Uji Validitas Variabel X3

Var.	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel} = 5\%$	Status
		N = 73	N-2 = 71	
X3	1	0,859	0,230	Valid
	2	0,953	0,230	Valid
	3	0,960	0,230	Valid
	4	0,974	0,230	Valid
	5	0,685	0,230	Valid
	6	0,751	0,230	Valid
	7	0,942	0,230	Valid
	8	0,935	0,230	Valid
	9	0,650	0,230	Valid
	10	0,650	0,230	Valid

Sumber : data primer (diolah)

Dari Tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan perhitungan SPSS 21.0, setiap butir dari setiap variabel menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikan (P) 5% dan $n-2=71$ yang menunjukkan angka 0,230, dari perbandingan tersebut maka seluruh butir-butir tersebut dari variabel Disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 1.5
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Var.	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel} = 5\%$	Status
		N = 73	N-2 = 71	
Y	1	0,515	0,230	Valid
	2	0,790	0,230	Valid
	3	0,592	0,230	Valid
	4	0,295	0,230	Valid
	5	0,790	0,230	Valid
	6	0,831	0,230	Valid
	7	0,831	0,230	Valid
	8	0,464	0,230	Valid
	9	0,831	0,230	Valid
	10	0,831	0,230	Valid

Sumber : data primer (diolah)

Dari tabel 1.5 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan perhitungan SPSS 21.0, setiap butir dari setiap variabel menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikan (P) 5% dan $n-2=71$ yang menunjukkan angka 0,230, dari perbandingan tersebut maka seluruh butir-butir tersebut dari variabel Kinerja dinyatakan valid.

Tabel 1.6
Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, X3 dan Y

Variabel	N=73		Rule of thumb	Kepuasan
	Jumlah item pertanyaan	Cronbach alpha		
(X ₁)	10	0,870	0,6	reliable
(X ₂)	10	0,942	0,6	reliable
(X ₃)	10	0,959	0,6	reliable
(Y)	10	0,908	0,6	reliable

Sumber : data primer (diolah)

Dari tabel 1.6 di atas terlihat seluruh instrument 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 reliabel (handal).

Tabel 1.7
Hasil Analisis Korelasi Variabel X1, X2, X3 dan Y

Variabel	Kinerja(Y)	Tingkat Signifikan
X1	0,738	0,000
X2	0,279	0,017
X3	0,682	0,000

Sumber : data primer (diolah)

Interpretasi dari hasil analisis tabel 1.7 diatas dapat dilihat korelasi antara masing-masing variabel, yaitu :

1. Korelasi antara variabel Gaya kepemimpinan dengan Kinerja adalah 0,738 hubungan kedua variable sangat kuat, dengan signifikan 0,000
2. Korelasi antara variabel Pengawasan dengan Kinerja adalah 0,279 hubungan kedua variable lemah, dengan signifikan 0,017.
3. Korelasi antara variabel Disiplin kerja dengan Kinerja adalah 0,682 hubungan kedua variable kuat, dengan signifikan 0,000.

Tabel 1.8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandarized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,293116
	Absolute	,094
Most Extreme Differences	Positive	,094
	Negative	-,079
Kolmogorov-Smirnov Z		,804
Asymp. Sig. (2-tailed)		,538

Sumber : Data Primer
(Diolah)

Berdasarkan tabel 1.8 diatas terlihat uji normalitas menunjukkan *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih dari 0,05 yaitu 0,538 untuk semua variabel. Ini mengidentifikasi bahwa data terdistribusi normal sehinggalayak dipakai untuk analisis regresi berganda.

Tabel 1.9
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

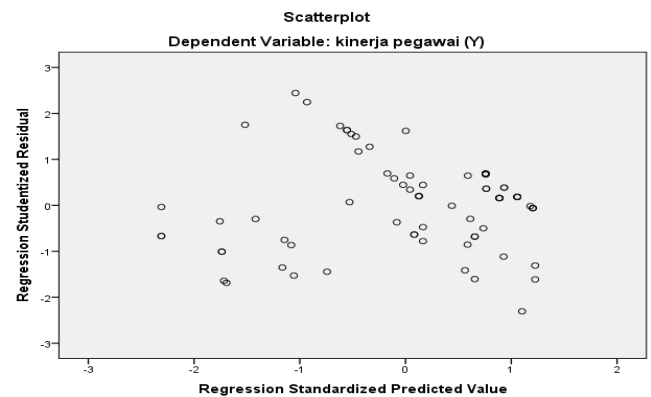
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
GAYA	.784	1.276
1 KEPEMIMPINAN		
PENGAWASAN	.934	1.070
DISIPLIN KERJA	.743	1.346

Sumber : Data Primer (Diolah)

Dari tabel 1.9 diatas dapat diketahui bahwa semua nilai tolerance > 0,10 dan hasil perhitungan nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang digunakan sebagai prediksi dalam penelitian ini bebas dari asumsi klasik.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1.1



Sumber : Data Primer

(Diolah)

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sebab tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Tabel 1.10
Analisis Regresi Berganda X1, X2, X3 dan Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	7.629	2.729		2.795	.007
1 X1	.459	.057	.565	8.015	.000
X2	.135	.045	.193	2.988	.004
X3	.256	.049	.382	5.275	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 1.10 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 7,629 + 0,459 X1 + 0,135 X2 + 0,256 X3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta sebesar 7,629 artinya apabila Gaya kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin kerja tidak ada maka Kinerja tetap sebesar 7,629.
2. Koefisien sebesar 0,459 artinya apabila Gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi Pengawasan dan Disiplin kerja di abaikan, maka akan

mengakibatkan peningkatan Kinerja sebesar 0,459.

- Koefisien sebesar 0,135 artinya apabila Pengawasan ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja sebesar 0,135.
- Koefisien sebesar 0,256 artinya apabila Disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi Gaya kepemimpinan dan Pengawasan diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja sebesar 0,256.

Pengujian Hipotesis

Tabel 1.11

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Faktor Independent	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Gaya kepemimpinan (X1)	8,015	1,994	,000
Pengawasan (X2)	2,988	1,994	,004
Disiplin kerja(X3)	5,275	1,994	,000

Sumber: data primer (diolah)

Dari tabel 1.11 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y)
Dari tabel 1.11 diatas terlihat t-hitung 8,015 dan t-tabel 1,994 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($8,015 > 1,994$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).
Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja.
Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja.
Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan dengan Kinerja. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima.
- Pengaruh Pengawasan (X2) dengan Kinerja (Y)

Dari tabel 1.11 diatas terlihat t-hitung 2,988 dan t-tabel 1,994 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,988 > 1,994$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,004 < 0,05$).

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pengawasan terhadap Kinerja.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pengawasan terhadap Kinerja.

Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengawasan dengan Kinerja. Dengan demikian Ho ditolak dan H2 diterima.

- Disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel 1.11 diatas terlihat t-hitung 5,275 dan t-tabel 1,994 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,275 > 1,994$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja.

Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja. Dengan demikian Ho ditolak dan H3 diterima.

Tabel 1.12

Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2123.626	3	707.875	62.555	.000 ^b
Residual	780.812	69	11.316		
Total	2904.438	72			

Sumber : data primer (diolah)

Dari tabel 1.12 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel karena nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel ($62,555 > 2,74$) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_4 diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Gaya kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 1.13
Hasil Pengujian Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.719	3.364

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 1.13 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,719 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Gaya kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin kerja sebesar 0,719 atau 71,9% sedangkan sisanya sebesar 28,1% di pengaruhi variabel lain seperti budaya organisasi, pelatihan dan lain-lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan melalui analisis statistik dari kuesioner yang disebarkan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengawasan terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.
4. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai.
5. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,719 atau 71,9% artinya variabel gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai berpengaruh sebesar 71,9%, sedangkan sisanya sebesar 28,1% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran pada pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai sebagai berikut:

- a. Bagi organisasi
 1. Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai agar lebih

meningkatkan gaya kepemimpinan, sehingga gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai agar lebih meningkatkan disiplin kerja, sehingga disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.
 3. Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai agar lebih meningkatkan pengawasan, sehingga pengawasan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Bagi penelitian selanjutnya
Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan menambah variabel-variabel yang berkaitan tentang kinerja, karena sumbangan variabel gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja hanya sebesar 71,9%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adisasmita, R., 2015, Dasar-Dasar Ekonomi Wilayah Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arifin.M dan Barnawi. 2012. Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah. Jakarta : Media.
- Anam. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Volume 4 Tahun 2016.
- Bukhari, R. & Khanam, S. J. 2015. Happiness and life satisfaction among depressed and non depressed university student. Journal of Clinical Psychology. 14 (2), 49-59.
- Dewi, Ayu Shinta. 2013. Pengaruh independensi, Kecakapan Profesional, Obyektifitas, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Hasil Audit (Studi Empiris Pada Pemerintah Kota Surakarta dan Kabupaten Wonogiri). Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dharmawan, dkk. 2012. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. *Jurnal Manajemen* Vol. 8, No. 1; 2012.

- Edy, Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fahmi, Irham. 2014. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko. 2015. *Metode penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: PT. Gelora Akasara Pratama.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Huda, Miftahul. 2015. *Cooperative Learning: Metode, Teknik, Struktur, dan Model Penerapan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Husein Umar. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi-2. Cetakan ke-13*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Juliana, Irawati, dkk. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Antara. *Jurnal Ilmiah ESAI Vol. 7 No.3 STIE Malang Kuceswara*.
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Melayu. 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Nitasari. 2016. Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) BUMIPUTERA 1912 JEMBER. *Jurnal Manajemen ISSN 2528-0597 Vol 1, No 2, 2016*.
- Putri, dkk. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119*.
- Riduwan. 2015. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ruliana. 2014. *Analisis Regresi dan Jalur dengan Program SPSS*. Bandung: Mentari.
- Sedarmayanti. 2014. *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sherly. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan kerja Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen J-MAS Vol.2 No.2, Oktober 2016*.
- Shinta. 2016. Pengaruh Work Overload, Disiplin, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen ISSN 2355-5408*.
- Subhi, Emil Ryan. 2014. Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 2 (2014)*.
- Usman, Hardius dan Nurdin Sobari. 2014. *Aplikasi Teknik Multivariate untuk Riset Pemasaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.