

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAGIAN  
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SEKRETARIAT  
KABUPATEN MOROWALI UTARA**



**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Menyelesaikan Studi  
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Sintuwu Maroso

Oleh :

**ASMAYANTI AMBO UPE  
91911404122120**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO  
POSO  
2023**

ASMAYANTI AMBO UPE NPM : 91911404122120. **Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara.** Dibawah bimbingan Serlia R. Lamandasa sebagai pembimbing I dan dan Ni Kadek Sriwati, sebagai dosen pembimbing II.

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian adalah bagaimana Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap kinerja pada Kantor Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Tehnik pengumpulan data yaitu kusioner dan dokumentasi. Populasi seluruh pegawai Kantor Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara sejumlah 13 orang dan semua di jadikan responden. Tehnik analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif tentang skala (*rating Scale*).

Berdasarkan hasil penelitian, Rata-rata skor kepemimpinan sebesar 59,14 termasuk kriteria sangat tinggi, Pengawasan sebesar 55,86 termasuk kriteria sangat tinggi termasuk kriteria tinggi sehingga dapat di katakan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 49,29 dengan kriteria tinggi

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Pengawasan, Kinerja Pegawai.**



**ASMAYANTI AMBO UPE NPM : 91911404122120. The Influence of Leadership and Supervision on Employee Performance at the Development Administration Office of the Regional Secretariat of North Morowali Regency.** Under the guidance of Serlia R. Lamandasa as supervisor I and Ni Kadek Sriwati, as supervisor II.

### **ABSTRACT**

The aim of the research is the influence of leadership and supervision on performance at the North Morowali Regency Regional Secretariat Development Administration Section Office. The data used is primary data and secondary data. Data collection techniques are questionnaires and documentation. The population of all employees of the Development Administration Office of the Regional Secretariat of North Morowali Regency was 13 people and all of them were used as respondents. The data analysis technique uses a qualitative descriptive method regarding the scale (rating scale). Based on the research results, the average leadership score is 59.14, including very high criteria, Supervision is 55.86, including very high criteria, including high criteria, so it can be said to have a direct influence on employee performance, which is 49.29 with high criteria.

***Keywords: Leadership, Supervision, Employee Performance.***

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II ..: TINJAUAN PUSTAKA, DAN KERANGKA PEMIKRAN .....</b>	<b>6</b>
2.1 Tinjauan Pustaka .....	6
2.1.1 Konsep Kepemimpinan.....	6
2.1.2 Konsep Kepemimpinan.....	8
2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	12
2.1.4 Pengawasan.....	13
2.1.4.1 Pengertian Pengawasan .....	13
2.1.4.2 Tujuan Pengawasan .....	16
2.1.4.3 Fungsi Pengawasan.....	18
2.1.4.4 Teknik Pengawasan .....	19
2.1.5 Kinerja Pegawai .....	21
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	21
2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
2.1.5.3 Pengertian Pegawai Negeri Sipil .....	23

2.2 Kerangka Pemikiran.....	25
<b>BAB III.: METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	26
3.2 Metode Penelitian.....	26
3.3 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	28
3.5 Teknik Analisis Data.....	27
3.6 Definisi Operasional.....	30
<b>BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>32</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	30
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	32
4.1.2 Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi .....	33
4.1.2.1 Struktur Organisasi.....	33
4.1.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	34
4.1.2.3 Responden Berdasarkan Usia.....	35
4.1.2.4. Responden Berdasarkan Pendidikan .....	35
4.1.3 Hasil Penelitian .....	36
4.1.3.1 Analisis Deskriptif .....	36
4.1.3.2 Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan .....	37
4.1.3.3 Tanggapan Responden Tentang Pengawasan .....	41
4.1.3.3 Tanggapan Responden Tentang Kinerja .....	47
4.2 Pembahasan .....	41
<b>BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>55</b>
5.1 Kesimpulan .....	55
5.2 Saran .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>59</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan teknologi pada saat ini mengharuskan setiap organisasi harus dikelola secara efisien dan efektif agar dapat mencapai keunggulan kompetitif, dan dapat tumbuh dan berkembang serta berkelanjutan. Manusia sebagai sumber daya yang paling potensial dengan kemampuannya dan keterampilannya dapat menggerakkan jalannya roda organisasi. Salah satu dari aktivitas organisasi dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

Pola hubungan dengan atasan dengan bawahan dapat menyebabkan pegawai merasa senang atau tidak senang bekerja, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsinya manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan bawahan yang bekerja sama dengannya sebagai gaya kepemimpinan.

Menurut Rivai (2004), Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi atau member contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Peranan seorang pemimpin dan sistem informasi yang baik sangat dibutuhkan dalam mensukseskan tujuan

perusahaan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin merupakan penggerak kegiatan didalam perusahaan atau organisasi untuk kearah kesuksesan yang akan dan ingin dicapai. Dalam mencapai kesuksesan pemimpin memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerjasama yang baik didalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan dan rintangan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan pemeliharaan mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik bagi setiap orang, karena kepemimpinan senantiasa memberikan penjelasan bagaimana menjadi pimpinan yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan dan syarat-syarat pemimpin yang baik. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Seorang pemimpin apapun wujudnya, dimanapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan kepemimpinannya.

Kantor Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara memilik pegawai berjumlah 14 orang dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi dalam mewujudkan tujuan organisasi. Demi terkontrolnya kinerja pegawai pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Kantor Bagian AdminstrasiPembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara

memang sudah cukup baik, namun demikian dalam setiap instansi atau organisasi pasti masih ada saja pegawai yang kurang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan bahkan belum memahami peraturan perundang-undangan yang menjadi pedoman kerja atau peraturan. Hal ini dapat terlihat dari kebiasaan pegawai, seperti terlambat masuk kerja, pulang kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan, masih adanya pegawai yang tidak mentaati peraturan dalam berpakaian dan masih ditemukan adanya pegawai keluar kantor tanpa izin pimpinan bahkan untuk urusan yang tidak berhubungan sama sekali dengan tugasnya. Tentu saja hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien.

Oleh karena itu, adanya suatu sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi. Karena pengawasan dianggap sebagai salah satu alternatif yang berhubungan dengan pencegahan dan tindakan bagi Pegawai Negeri Sipil yang melanggar peraturan disiplin. Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang diharapkan mampu menciptakan efisiensi dan efektifitas kerja yang dilakukan oleh para pegawai. Dengan pengawasan yang baik diharapkan akan berkurangnya kesalahan dan penyimpangan yang terjadi. Tugas seorang pemimpin adalah untuk mengawasi para pegawai yang ada dalam lingkup organisasinya. Peranan pengawasan adalah sesuatu hal yang sangat esensial dan tidak dapat diabaikan. Karena, pada hakekatnya pengawasan adalah suatu usaha untuk mendeteksi kegiatan yang dilakukan oleh pegawai apakah kegiatan tersebut telah mengikuti

peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi serta untuk menilai pegawai dalam hal ketaatannya dan mematuhi kebijakan-kebijakan yang berlaku.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih jauh dan lebih mendalam mengenai bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawainya, terutama yang dijalankannya dalam usaha mempertinggi produktivitas kerja pegawai yang berada dalam lingkungan kerjanya. Berdasarkan itu, maka penulis memberi judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini bertujuan untuk :

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah :

1.4.1 Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi Kantor Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Morowali Utara dalam peningkatan kinerja pegawainya.

**1.4.2** Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata Satu (S 1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso Poso.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim 1999. Undang-Undang Tentang Kepegawaian, UU No. 43 Tahun 1999 LN Tahun 1999 No. 169 TLN No. 3890
- Desianty, Sovia. 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Semarang*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi. Vol 2. No. 1, Januari, h. 69-84.
- Flippo, Edwin B, 2004, *Manajemen Personalialia*. Edisi Keenam, Jilid 2. Jakarta. Penerbit Erlangga
- Gibson, James L et al 2006, “*Organizations (Behavior, Structure, Processes)*,” Twelfth Edition, McGraw Hill.
- Kadarman, A.M. 2001. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Kreitner, Robert, & Kinicki, Angelo. 2005. *Prilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Suandy. Jakarta. Salemba Empat
- Kusnadi. 2003. *Masalah, Kerjasama, Konflik dan Kinerja*. Tanada. Malang
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Manullang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Mathis , Robert, L. & Jackson , H. John. 2006. *Human Resources Management, Edisi sepuluh*, Penerbit Salemba Empat
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada. University Press, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen, P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta. PT Indeks
- Shane, Mc. 2005 *Organisasi (Prilaku, Struktur, Proses)*. Terjemahan Nunuk Adiarni, Edisi ke-8. Jakarta. Binarupa Aksara
- Siagian, P, Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

- Simbolon, M. M. 2004. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- . 2005. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosida. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. edisi kedua, cetakan pertama. Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Sugiono, 2008
- Sofyan, Syafri. 2004. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta : Pustaka Quantum
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Winardi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima, Alumni Bandung.
- Yulk, Gary. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta. PT. Indeks