

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Khaira Afrilawati
NPM : 1905160219
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 30 Agustus 2023, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

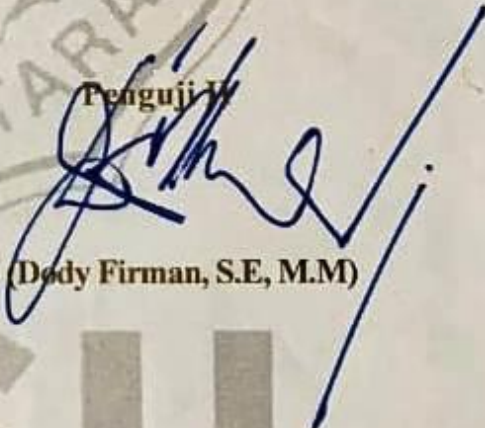
MEMUTUSKAN

Nama : **KHAIRA AFRILAWATI**
N P M : **1905160219**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMUDA DAN OLAHRAGA SUMATERA UTARA**


Dinyatakan : **(A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

TIM PENGUJI


(Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E, M.Si)


(Dody Firman, S.E, M.M)



Pembimbing


(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E, M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


(Dr. H. Januri, SE., M.M., M.Si, CM) 
(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ


PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **KHAIRA AFRILAWATI**
NPM : **1905160219**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Penelitian : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
SUMATERA UTARA**

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing


JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

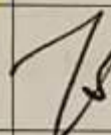

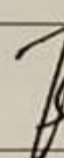

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si


ASSOC. PROF. DR. H. JANURL S.E., M.M., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

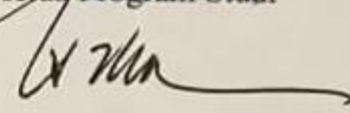
Nama Lengkap : KHAIRA AFRILAWATI
NPM : 1905160219
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA SUMATERA UTARA

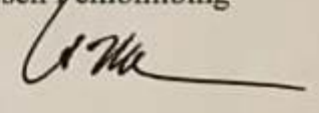
Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1			
BAB 2			
BAB 3			
BAB 4	Hasil penelitian dikaitkan dgn teori, jurnal, penelitian terdahulu.		
BAB 5	Jawaban di bawah berdasarkan hasil penelitian (bagi simpulan dan saran)		
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Aceh dan menandatangani surat valid di bawah garis stempel.		

Medan, Agustus 2023

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

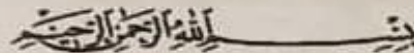

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Khaira Afrilawati

NPM : 1905160219

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.*" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Khaira Afrilawati

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara

Khaira Afrilawati

Program: Studi Manajemen

Keberhasilan atas kinerja seorang pegawai dalam mencapai tujuan yang maksimal juga diperlukan adanya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik. Kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang sudah diberikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 89 orang pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Kinerja

ABSTRACT

The Influence of Leadership, Supervision, Work Discipline and Employee Performance at the North Sumatra Youth and Sports Service

Khaira Afrilawati

Program: Management Studies

The success of an employee's performance in achieving maximum goals also requires good leadership and work discipline. Employee performance as a result of work in quality and quantity that can be achieved by employees in carrying out their duties in accordance with the tasks that have been given. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership, supervision and work discipline on performance. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of the North Sumatra Youth and Sports Office. The sample in this study used a saturated sample of 89 employees at the North Sumatra Youth and Sports Service. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observations, and questionnaires. Data analysis techniques in this study used a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study indicate that. The results of this study prove that leadership, supervision and work discipline have a significant effect on employee performance at the North Sumatra Youth and Sports Office

Keywords: Leadership, Supervision, Work Discipline and Performance

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur Saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga Saya dapat menyelesaikan Proposal ini dengan baik. Proposal ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam program studi Manajemen.

Proposal ini berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara** " yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program studi manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara. Analisis data yang digunakan adalah analisis SEM PLS dengan Metode Kuantitatif. Saya menyadari bahwa Proposal ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu Saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan Proposal ini.

Akhir kata, Saya menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Proposal ini, khususnya kepada:

1. Kedua Orang tua Penulis yaitu Ayahanda Sutamrin dan Ibunda Juriah yang telah mendoakan dan memberikan semangat kepada saya.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof Dr. Januri, SE, MM, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbing dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan Proposal ini.
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen, SE, M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak dan ibu Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis.
9. Seluruh Staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Pimpinan dan seluruh Staf karyawan Dinas Pemudadan Olahraga Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan Proposal ini.
11. Seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
12. Keluarga, wiwin tercinta, dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moral dan materil selama penyusunan Proposal ini.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali doa. Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala-Nya atas kemurahan hati dan bantuan jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut.

Akhir kata penulis berharap semoga Proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua.

Medan, Agustus 2023

KHAIRA AFRILAWATI
NPM: 1905160219

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasih Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kepemimpinan	9
2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan	9
2.1.1.2 Aspek Kepemimpinan	10
2.1.1.3 Tujuan/ Manfaat Kepemimpinan.....	11
2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	11
2.1.1.5 Indikator Kepemimpinan.....	15
2.1.2 Pengawasan.....	16
2.1.2.1 Pengertian Penagawasan.....	16
2.1.2.2 Tujuan Pengawasan	17
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan.....	18
2.1.2.4 Indikator Penagawasan	18
2.1.3 Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.1 Penegertian Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.2 Aspek Disiplin Kerja	20
2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja	21
2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	21

2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja.....	23
2.1.4 Kinerja Pegawai	24
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	24
2.1.4.2 Aspek Kinerja Pegawai	25
2.1.4.3 Manfaat Kinerja Pegawai	26
2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	27
2.1.4.5 Indikator Kinerja Pegawai	29
2.2 Kerangka Konseptual	30
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	30
2.2.2 pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai	30
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	31
2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	31
2.3 Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Pendekatan Penelitian	34
3.2 Definisi Operasional	34
3.2.1 Kinerja Pegawai	34
3.2.2 Kepemimpinan	35
3.2.3 Pengawasan.....	35
3.2.4 Disiplin Kerja.....	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.4 Populasi dan Sampel	37
3.4.1 Populasi.....	37
3.4.2 Sampel.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6 Teknik Analisa Data	40
BAB 4 HASIL PENELITIAN	
4.1 Deskripsi Data	46
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	46
4.1.2 Karakteristik Responden	47
4.1.3 Jawaban Responden	52

4.1.4 Analisis Outer Model	68
4.1.5 Analisis Inner Model	73
4.1.6 Pengujian Hipotesis	75
4.2 Pembahasan.....	79
BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran.....	83
5.3 Keterbatasan penelitian	85
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Indikator Kepemimpinan	15
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai	34
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan	35
Tabel 3.3 Indikator Pengawasan	35
Tabel 3.4 Indikator Disiplin Kerja	36
Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan Penelitian	37
Tabel 3.6 Tabel Data Pegawai DisporaSU.....	38
Tabel 3.7 Kisi-kisi Angket	39
Tabel 3.8 Skala Likert	40
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kinerja	52
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kepemimpinan.....	54
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Pengawasan.....	55
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja.....	57
Tabel 4.9 Hasil AVE (<i>Average Variant Extracted</i>)	59
Tabel 4.10 Hasil Cross Loading.....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas	62
Tabel 4.12 Nilai <i>R-Square</i>	65
Tabel 4.13 <i>Path Coefficient</i>	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
Gambar 4.1 <i>Path Coefficient</i>	66

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain (Susan, 2019).

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi swasta maupun organisasi pemerintah dan unsur memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan (Budiman et al., 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dan harus dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah elemen utama dari suatu organisasi dibandingkan dengan sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi karena manusia sendiri mengendalikan faktor lain. Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat strategis dalam organisasi swasta maupun organisasi pemerintah dan memegang peranan penting dalam tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

Setiap organisasi peranan sumber daya manusia sangatlah penting. Namun demikian, tentulah yang diharapkan adalah sumber daya manusia yang berkualitas, dalam artian memiliki kemampuan, dan kecakapan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas sehingga pelayanan dapat diselenggarakan dengan

tertib dan lancar. Pengelolaan sumber daya manusia terkait diperlukan untuk mempengaruhi kinerja organisasional dan tidak hanya terbatas pada pegawai operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial (Panjaitan, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersankutan secara leal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Arianty, 2014).

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya (Pusparani, 2021).

Keberhasilan atas kinerja seorang pegawai dalam mencapai tujuan yang maksimal juga diperlukan adanya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik. Kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang sudah diberikan. Permasalahan yang terkait kemampuan pegawai harus segera diselesaikan. Pegawai juga harus memiliki kemampuan yang tetpat dalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang.

Kepemimpinan, melalui pengaruh personal dan perilakunya membuat perbedaan dalam kegiatan organisasi dan hasil kegiatan tersebut. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi karena kepemimpinan memegang peranan yang paling penting dalam memobilisasi perubahan dalam organisasi (Herminingsih, 2011).

Ketercapaian dan keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan kepemimpinan. Melalui kemampuan, inovatif, gagasan, perilaku dan kepemimpinan seseorang mampu menghantarkan organisasi mencapai tujuan. Upaya yang dapat dilakukan pemimpin adalah mengarahkan, meningkatkan dan menggerakkan potensi diri dan anggotanya secara bersama-sama memfokuskan kegiatannya demi mencapai keberhasilan organisasi. Selain itu, melalui daya kreatifitas pemimpin mampu memaksimalkan potensi untuk meningkatkan efisiensi organisasi sehingga dapat dicapai kinerja yang optimal (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018).

Kemudian selain kepemimpinan secara umum pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan (Rompas et al., 2018).

Pengawasan menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja karyawan karena sebagai sarana controlling kegiatan-kegiatan yang ada dalam sebuah perusahaan/ instansi. Melalui pengawasan maka karyawan akan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dan berdampak pada terwujudnya kinerja pegawai secara maksimal (Marpaung & Agustin, 2013).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan (Tanjung, 2015).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan mampu mencapai kinerja pegawai yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan atau instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja kinerja pegawai akan meningkat (Marpaung & Agustin, 2013).

Berdirinya Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (Disporasu) adalah dalam rangka upaya pembinaan dan pengembangan Pemuda dan Olahraga yang merupakan faktor potensial di dalam usaha pembangunan Sumatera Utara secara menyeluruh dan merata, maka dibentuklah Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.

Berdasarkan penemuan awal pada objek yang diteliti pada pimpinan dan pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara, maka terdapat berbagai permasalahan yang teridentifikasi diantaranya fenomena yang tergambar adalah pimpinan kurang memperhatikan bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menurunnya kinerja pegawai. Fenomena lain yaitu pengawasan yang

belum dimaksimalkan dari pimpinan. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja, pimpinan harus lebih memaksimalkan lagi pengawasan yang baik sehingga kinerja pegawai akan meningkat dalam suatu instansi.

Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara terdapat masih banyaknya pegawai yang kurang disiplin, hal tersebut dapat dilihat ketika jadwal masuk pada pagi hari tapi masih adanya pegawai yang terlambat. Keterlambatan tersebut menunjukkan kurangnya disiplin pegawai sehingga pekerjaan dapat tertunda dan akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Disiplin dalam suatu instansi merupakan hal sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya disiplin maka kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula sehingga tujuan instansi akan tercapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan kinerja pegawai sangat dibutuhkan. Hal tersebut sangat berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja pegawai, karena tanpa kepemimpinan dan pengawasan yang baik serta disiplin kerja yang bagus dari pegawai akan sulit dicapai kinerja pegawai yang diharapkan dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Pimpinan kurang memperhatikan bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menurunnya kinerja pegawai.

2. Pengawasan yang belum dimaksimalkan dari pimpinan sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun.
3. Kesadaran tentang disiplin masih kurang, sehingga kurangnya perhatian tentang aturan yang berlaku di instansi.
4. Kurangnya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang diharapkan instansi akan sulit dicapai.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka penulis membatasi penelitian ini pada kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian diatas, sehingga didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas pemuda dan Olahraga Sumatera Utara?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.

2. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.
3. Untuk menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja pegawai
- 2) Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan dapat dijadikan bahan rujukan untuk penelitian yang sejenis pada masa mendatang dan bahan informasi bagi penelitian selanjutnya

b. Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Manfaat praktis, untuk organisasi dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat menjadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Namun dalam usaha pencapaian tujuan tersebut tetap memperhatikan perilaku para bawahan dimana perilaku tersebut membentuk sebuah budaya dalam organisasi. Perilaku para bawahan tersebut sebagai pertimbangan oleh pemimpin untuk mengambil keputusan (Faturahman, 2021).

Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan (Harahap & Khair, 2020).

Kepemimpinan adalah kepribadian yang dimiliki oleh seorang direksi. Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Rivai, 2022).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memberi contoh, serta memberi motivasi kepada orang lain, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Tugas utama seorang

pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan (Jamaludin, 2017).

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi (L. Nasution & Ichsan, 2021).

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan kepemimpinan adalah faktor utama dalam melakukan pencapaian tujuan suatu organisasi dan memiliki kemampuan mengarahkan, mempengaruhi serta mengawasi para bawahan dalam bertindak untuk mencapai tujuan .

2.1.1.2 Aspek Kepemimpinan

Menurut Kahar (2008) aspek-aspek kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Pimpinan yang memberikan, mengembangkan dan menyebarkan visi (*visioner*).
- b. Sebagai komunikator.
- c. Menjadi agen perubahan (*change agent*).
- d. Sebagai pelatih (*coac*).
- e. Dapat menganalisa pemanfaatan teknologi informasi.

2.1.1.3 Tujuan/ Manfaat Kepemimpinan

Menurut Dauly et al (Prawira, 2020) Tujuan/ manfaat kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- a. Menyelamatkan organisasi yang dipimpinnya
- b. Menghantarkan organisasi dalam penciptaan kinerja yang andal
- c. Serta pencapaian sasaran yang gemilang.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Runtu (2003) Adapun faktor-faktor yang berdampak positif terhadap kepemimpinan yaitu:

- a. Pembawa Perubahan

Determinan yang terbesar bagi seseorang untuk menjadi pemimpin dengan kepemimpinan yang semakin kuat adalah kemampuan membawa perubahan di organisasinya di mana dia berada.

- b. Komunikasi

Antara komunikasi pemimpin dengan kepemimpinannya terdapat kualitas secara timbal balik yang positif. Jadi komunikasi yang baik dari seorang pemimpin akan makin memperkuat kepemimpinannya.

- c. Kepemimpinan dalam Pekerjaan

Bekerja dengan kepemimpinan akan memperkuat kedudukan pemimpin dalam kepemimpinannya.

- d. Jejaring

Jejaring artinya menumbuhkan hubungan antara lembaga dan antar individu dalam lembaga. kepemimpinan dipengaruhi secara positif oleh kuatnya jejaring seorang pemimpin.

e. Pengembang Orang Lain

Pengembang orang lain artinya merasakan kebutuhan perkembangan orang lain dan berusaha menumbuhkan kemampuan mereka.

f. Pengaruh

Pengaruh adalah taktik-taktik untuk melakukan persuasi agar tercapai tujuan tertentu.

g. Kerja Kelompok

Kerja kelompok menciptakan sinergi kelompok dalam mengerjakan dan memperjuangkan tujuan bersama.

h. Keragaman

Keragaman menumbuhkan peluang melalui pergaulan dengan bermacam-macam orang. Tak pelak lagi, pemimpin dalam suatu organisasi selalu menghadapi keragaman atau pluralisme di pekerjaannya.

i. Pemakaian Bahasa Daerah

Indonesia termasuk salah satu negara yang memiliki kekayaan bahasa daerah yang sangat banyak jumlahnya.

j. Komitmen

Komitmen memiliki dampak positif terhadap kepemimpinan dan berdampak balik secara positif pula atau sejajar dan berakumulasi.

k. Kedisiplinan

Kedisiplinan saling berdampak positif pada kepemimpinan.

l. Penggunaan Piranti Lunak Selain *MS Office*

MS Office adalah piranti lunak yang paling banyak diminta di pekerjaan. Mereka yang menguasai dan menggunakan piranti lunak selain *MS Office* cenderung menciptakan kepemimpinan yang makin baik.

m. Keteladanan

Pemimpin dengan penuh keteladanan di pekerjaan akan berdampak pada kepemimpinannya yang semakin kuat.

n. Kepamrihan Kerja

Bekerja tanpa pamrih saling berdampak positif atau saling berdampak sejajar, artinya bekerja tanpa pamrih membuat keadaan kepemimpinan semakin baik.

o. Keoptimisan

Optimisme yang ada pada diri seorang pemimpin dalam pekerjaan akan memperkuat kepemimpinannya.

p. Tindakan Saling Mengasihi

Tindakan saling mengasihi penting untuk peningkatan kekuatan kepemimpinan dimana saling mengasihi berdampak balik dan positif atau sejajar.

q. Kekonsistenan

Sikap konsisten dari seorang pemimpin di pekerjaan ternyata membawa kepemimpinan seseorang dipandang semakin lebih baik.

Menurut Runtu (2003) Adapun faktor-faktor yang berdampak negatif terhadap kepemimpinan yaitu:

a. Kebahagiaan

Kebahagiaan di pekerjaan menjadi suatu nilai yang sangat berarti bagi setiap orang di pekerjaannya.

b. Ketekunan

Ketekunan adalah kerajinan dan kesungguhan dalam bekerja.

c. Koefisienan

Koefisienan adalah ketepatan cara, usaha dalam menjalankan sesuatu dengan tidak membuang-buang sesuatu; waktu, biaya, dan tenaga.

d. Kesopansantunan dalam Melayani

Dewasa ini dengan terdapatnya koefisien beta yang negatif berarti bahwa pemimpin yang menuntut sekitarnya untuk melayani orang lain dengan sopan santun merupakan persyaratan di organisasi mana pun yang kurang disukai bawahannya.

e. Norma yang Berlaku

Koefisien beta negatif memperlihatkan bahwa bekerja menurut norma yang berlaku pada waktu ini tidak disukai bawahannya, sehingga melemahkan kepemimpinannya yang ada.

Adapun faktor lain menurut (Setyawan, 2018) yaitu:

- a. Perlakuan adil seorang atasan terhadap karyawannya.
- b. Sikap kepastian atau ketegasan seorang atasan
- c. Sikap seorang atasan yang bisa membuat yakin kepada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Bantuan atau dukungan seorang atasan jika melihat karyawannya mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.1.5 Indikator Kepemimpinan

Menurut (Handoko & Hanny, 2013) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Dalam kedudukannya sebagai pegawai mencakup pelaksanaan fungsi-fungsidasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.

2. Kebutuhan

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawabdankeinginan sukses.

3. Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4. Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalahmasalahdengan cepat, tepat, akurat.

5. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6. Kreatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan.

Selanjutnya menurut (Thoha, 2013) beberapa indikator kepemimpinan yaitu:

1. Eksekutif.

Gaya ini banyak memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja. Seseorang manajer mempergunakan gaya ini disebut sebagai motivator yang baik, mau menetapkan standar kerja yang tinggi, berkehendak mengenal perbedaan diantara individu, dan berkeinginan mempergunakan tim dalam manajemen.

2. Pecinta pengembangan.

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja, dan perhatian yang minimum terhadap tugas –tugas pekerjaan. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini mempunyai kepercayaan yang implisit terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasinya, dan sangat memperhatikan terhadap pengembangan mereka sebagai seorang individu.

3. Otokratis.

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas dan perhatian dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini mengetahui secara tepat apa yang ia inginkan dan bagaimana memperoleh yang diinginkan tersebut tanpa menyebabkan ketidaksegaran di pihak lain.

4. Birokrat.

Gaya ini memberikan perhatian yang minimum terhadap tugas maupun hubungan kerja. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini sangat tertarik pada peraturan-peraturan dan menginginkan memeliharanya, serta melakukan kontrol situasi secara teliti.

2.1.2 Pengawasan

2.1.2.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut (Maulana et al., 2022).

Pengawasan kerja atau pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung (Margaret, 2017).

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 (Lukas et al., 2017).

Pengawasan menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja karyawan karena sebagai sarana controlling kegiatan-kegiatan yang ada dalam sebuah perusahaan/instansi. Melalui pengawasan maka karyawan akan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dan berdampak pada terwujudnya kinerja pegawai secara maksimal (Marpaung & Agustin, 2013).

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Meski demikian pengawasan hanyalah sebagai alat, oleh karena itu

pelaksanaan pengawasan haruslah untuk mempermudah tercapainya tujuan (Putra et al., 2017).

Dari defini diatas, maka dapat disimpulkan pengawasan adalah pemantauan atau pemeriksaan yang dilakukan pimpinan organisasi guna untuk mengetahui apakah pekerjaannya sudah sesuai dengan rencana dan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dan berdampak pada terwujudnya kinerja pegawai secara maksimal.

2.1.2.2 Tujuan Pengawasan

Menurut Toding (Afdal & Kasran, 2023) Tujuan pengawasan yaitu sebagai berikut:

- a. Memverifikasi bahwa tugas pelaksanaan mengikuti rencana, kebijaksanaan, dan perintah tersebut.
- b. Memulai proses koordinasi kegiatan-kegiatan
- c. Mencegah penyelewangan pemborosan
- d. Menjamin masyarakat bahwa tuntutan masyarakat terhadap barang dan hukum yang diterima adalah wajar.
- e. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi.

2.1.2.3 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Mulyadi (Rizal & Radiman, 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan diantaranya yaitu:

- a. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi.
- b. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.

- c. Kesalahan/ penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

Adapun faktor lain menurut pendapat Busro (Tufti & Lesmana, 2021) yaitu:

- a. Perubahan lingkungan organisasi
- b. Peningkatan kompleksitas organisasi
- c. Kesalahan-kesalahan
- d. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

2.1.2.4 Indikator Pengawasan

Indikator merupakan karakteristik, ciri-ciri dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator pengawasan bermakna ukuran dari pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawannya.

Menurut (Handoko, 2015), mengemukakan indikator pengawasan yang baik adalah:

1. Akurat, Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat karena apabila tidak akurat maka dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
2. Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan, disamakan, dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus segera dilakukan.
3. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan fatal.

4. Objektif dan menyeluruh, informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.
5. Realistik secara ekonomis, biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Realistik secara organisasional, sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, hal ini dikarenakan setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau gagalnya keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.
8. Fleksibel, pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standard an tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10. Diterima para anggota organisasi, sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi.

Sedangkan menurut (Siagian, 2014) indikator pengawasan dapat dijelaskan sebagai berikut yaitu:

1. Nilai strategis
2. Objektifitas
3. Luwes

4. Pola organisasi
5. Efisien
6. Paham

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku didalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan (Safitri, 2013).

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat (Hidayat & Taufiq, 2012).

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi, semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang (Sekartini, 2016).

Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi (Syafriana, 2017).

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku dari seseorang yang menunjukkan bagaimana sikap dan perilaku seseorang pegawai menunjukkan cara dia taat, patuh dan menaati keterlibatan dan peraturan pada sebuah perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Muis & Hasibuan, 2021).

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap atau perilaku seseorang yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku dalam sebuah perusahaan dan sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan.

2.1.3.2 Aspek Disiplin Kerja

Menurut Siregar & S (2010) aspek didiplin kerja terdiri dari:

- a. Aspek pemahaman terhadap peraturan.
- b. Aspek ketaatan terhadap terhadap peraturan.
- c. Aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Hendra et al (2018) mengemukakan disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan-peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan perusahaan yang berlaku.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak *stakeholder*.

- c. Dapat menggunakan sarana, prasarana, barang dan jasa secara baik.
- d. Dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku.
- e. *Follow up* dari hal-hal di atas para pekerja maupun menghasilkan produktivitas yang tinggi.

2.1.3.4 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Simatupang et al. (2017) faktor-faktor penghambat antara lain:

a. Kepribadian

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

b. Lingkungan

1) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

2) Sanksi/Hukuman

Sanksi/hukuman memberikan peranan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai.

3) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum sikap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

4) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik,.

Menurut pendapat Sastrohadiwiryono (Hustia, 2020) bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja yaitu:

- a. Frekuensi kehadiran
- b. Tingkat kewaspadaan
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Ketaatan pada peraturan kerja
- e. Etika kerja

Adapun faktor disiplin kerja menurut pendapat Lewin (Fauzia et al., 2020) yaitu:

a. Faktor Kepribadian

Kepribadian adalah nilai-nilai yang berkaitan langsung untuk menjunjung disiplin yang ditanamkan oleh orang tua, guru dan masyarakat sebagai acuan penerapan disiplin yang akan terlihat dari sikap dan perilaku seseorang.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja karyawan tidak akan muncul begitu saja namun merupakan sebuah proses belajar yang akan dilakukan terus-menerus.

2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) menyatakan indikator disiplin kerja:

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Menurut (Agustini, 2017) ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran

yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu (Leatemia, 2018).

Kinerja pegawai merupakan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit

dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan (Saputra & Wibowo, 2017).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dari pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam pencapaian tujuan organisasi (Hanafi et al., 2018).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Syam, 2020).

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama . jika, pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan (Astutik, 2016).

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (M. A. Prayogi et al., 2019).

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.4.2 Aspek Kinerja Pegawai

Menurut Saleh & Darwis (2015) aspek kinerja pegawai sebagai berikut:

a. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

c. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap yang positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.1.4.3 Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Tsauri (2014) ada beberapa manfaat kinerja yaitu:

- a. Dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok, karena disini atasan dan bawahan diberi kesempatan untuk memenuhi aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan perusahaan dengan menetapkan sendiri sasaran kerja dan standar prestasi yang harus dicapai dalam kurun tertentu.

- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada akhirnya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.
- c. Merangsang niat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi pegawai dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi kerjanya.
- d. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan pegawai yang lebih tepat guna. Dan nantinya diharapkan usaha ini akan membantu perusahaan untuk mempunyai pasokan tenaga yang cakap dan terampil yang cukup untuk pengembangan perusahaan di masa depan.
- e. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat imbalan/gajinya sebagai bagian dari kebijakan dan system imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang berkaitan dengannya. Dengan demikian jalur komunikasi dan dialog akan terbuka sehingga dapat diharapkan bahwa proses penilaian prestasi kerja akan mengeratkan hubungan antara atasan dan bawahan.

2.1.4.4 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Moeheriono (2012 : 151) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai :

- a. Formulir dan tata cara penilaian sering kali sulit dimengerti, karena kadang-kadang kriteria-kriteria yang digunakan tidak jelas pengertiannya atau

memiliki pengertian yang kabur, sehingga menimbulkan interpretasi, dan tata caranya berbelit-belit.

- b. Atasan tidak memiliki cukup waktu untuk menerapkan manajemen kinerja, karena permasalahan pertama tadi.
- c. Tidak ingin berkonfrontasi dengan bawahan, terutama mereka yang dinilai kinerjanya kurang baik.
- d. Atasan kurang mengetahui rincian pekerjaan, sehingga tidak mengerti aspek-aspek yang diperhatikan ketika melakukan penilaian dengan menggunakan kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut Fatimah (2021 : 31) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

a. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sasaran yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan.

c. Prioritas Kerja

Salah satu hal yang mempengaruhi penilaian kinerja adalah dari penetapan prioritas kerja yang jelas.

d. *Supportive Supervisor*

Selanjutnya adalah dengan adanya supportive supervisor. Sebagai atasan yang baik, hal yang perlu dilakukan adalah membiasakan diri untuk mendengarkan pendapat dan pemikiran pegawai.

e. Bonus

Sebagian besar pegawai akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan.

Adapun faktor kinerja pegawai menurut pendapat Kasmir (Hustia, 2020) yaitu:

a. Kemampuan dan Keahlian

b. Pengetahuan

c. Rancangan Kerja

d. Kepribadian

e. Motivasi Kerja

f. Kepemimpinan

g. Budaya Organisasi

h. Kepuasan Kerja

i. Lingkungan Kerja

j. Loyalitas

k. Komitmen

l. Disiplin Kerja

2.1.4.5 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif

Komponen indikator kinerja karyawan menurut (Lazer & Wikstrom, 2010) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan teknis

- 1) Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
 - 2) Kemampuan menggunakan metode.
 - 3) Teknik kerja yang di gunakan karyawan.
 - 4) Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
 - 5) Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis
 - 6) Pelatihan yang diperoleh karyawan.
2. Kemampuan konseptual
 - 1) Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
 - 2) Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
 - 3) Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
 3. Kemampuan hubungan interpersonal
 - 1) kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
 - 2) memotivasi karyawan.
 - 3) melakukan negosiasi.
 - 4) Pekerjaan yang dihasilkan karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kepemimpinan yang efektif akan terwujud jika dijalankan sesuai fungsinya. Fungsi ini berhubungan langsung dengan situasi atau konflik yang mungkin sedang terjadi sehingga pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian dalam situasi tersebut (Ekawati & Wardono, 2014)

Penerapan pola kepemimpinan yang tepat melalui perannya sebagai inspirational motivation yang mampu menciptakan visi yang selanjutnya disosialisasikan pada karyawannya dengan didukung oleh sifat kepemimpinan yang meliputi integrity, innovation, impression manajemen, individual consideration, intellectual stimulation dan trust, dan motivasi karyawan dalam bekerja yang didominasi oleh hubungan sosial atau interpersonal dalam organisasi dan dimensi fisik, secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dalam arah positif. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja yang kuat, maka akan semakin baik pula pencapaian kinerja karyawan (Muiza, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gede & Piartini, 2018) (Maharani & Hadiyanto, 2021; Muis & Hasibuan, 2021) (Azhar, 2016;

Salman Farisi et al., 2022; Harahap & Khair, 2019, 2020; Jufrizen Jufrizen, 2017; Parlindungan et al., 2021; A. Prayogi & Nursidin, 2018) oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019) (Siagian & Khair, 2018), (Harahap & Khair, 2019); (Salman Farisi & Lesmana, 2021); (Bahagia et al., 2018); (Lesmana & Putri, 2018); (Muhmad Irfan Nasution & Hadi, 2021); (Cahyono et al., 2014), (Tucunan et al., 2014), (Amri et al., 2016), (Nasution, 2018), (Jufrizen & Lubis, 2020) (Arianty, 2016) (Astuti & Prayogi, 2018), (J Jufrizen et al., 2019; Jufrizen Jufrizen et al., 2019; Jufrizen Jufrizen & Muslih, 2021) (Jufrizen, 2017) kepemimpinan mampu memberikan dorongan dan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Pengawasan (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen dalam suatu organisasi, dimana memiliki arti suatu proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan. Suatu pengawasan dikatakan penting karena tanpa adanya pengawasan yang baik ternyata akan menghasilkan tujuan kurang memuaskan, baik bagi organisasinya itu sendiri maupun bagi para pekerjanya (Sigar et al., 2018).

Terdapat pengaruh yang positif Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa apabila pengawasan yang selalu dipantau dan selalu dikontrol oleh atasan, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat (Ramdani et al., 2022).

Pengawasan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan akan lebih terkontrol. Pengawasan merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan

keterampilan karyawan. Untuk mencapai kinerja perlu dilakukan pengawasan untuk mengurangi munculnya kesalahan dan memperbaiki yang dinilai kurang efektif. (Jufrizen, 2016)

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016) (S. N. Nasution & Pasaribu, 2020) (Salman Farisi, 2016) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

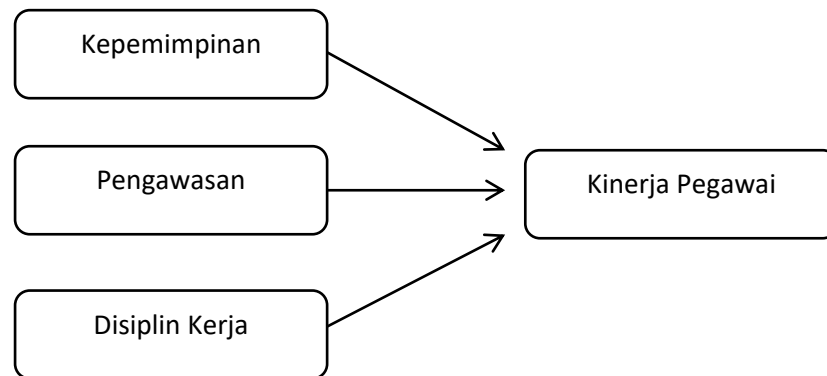
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin kerja yang efektif dalam perusahaan adalah apabila pemimpin tidak mentolelir perilaku karyawan yang menyimpang, karena hal tersebut dianggap tidak relevan dalam tindakan pendisiplinan (Faslah & Savitri, 2013).

Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai (Prayogi et al., 2019).

Hasil penelitian dilakukan oleh penelitian (Handayani & Brutu, 2021); (Liyas & Primadi, 2017); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Jufrizen, 2018) (Jufrizen, 2016), (Arda, 2017), (Yusnandar et al., 2020) (Hasibuan & Silvya, 2019), (Faustyna & Jumani, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2019) (S Farisi et al., 2020), (Arianty, 2016) menyatakan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian skema pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat berikut ini:



Gambar 2.1.Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.
2. Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas, dan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas X_1 yaitu Kepemimpinan, X_2 yaitu Pengawasan, X_3 yaitu Disiplin Kerja dan Y yaitu Kinerja Pegawai.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Dapat tidaknya diandalkan
4	Sikap

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

3.2.2 Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah faktor utama dalam melakukan pencapaian tujuan suatu organisasi dan memiliki kemampuan mengarahkan, mempengaruhi serta mengawasi para bawahan dalam bertindak untuk mencapai tujuan.

Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Kemampuan
2	Kebutuhan
3	Kecerdasan
4	Ketegasan
5	Kepercayaan
6	Kreatif

Sumber: (Handoko & Hanny, 2013)

3.2.3 Pengawasan (X2)

Pengawasan adalah pemantauan atau pemeriksaan yang dilakukan pimpinan organisasi guna untuk mengetahui apakah pekerjaannya sudah sesuai dengan rencana dan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dan berdampak pada terwujudnya kinerja pegawai secara maksimal.

Tabel 3.3 Indikator Pengawasan

No	Indikator
1	Akurat
2	Tepat Waktu
3	Objektif dan Menyeluruh
4	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi
5	Realistik secara ekonomis
6	Realistik secara organisasional
7	Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
8	Fleksible
9	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
10	Diterima para anggota

Sumber: (Handoko & Hanny, 2013)

3.2.4 Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku seseorang yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku dalam sebuah perusahaan dan

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah sekelompok organisme dari spesies yang sama dan mempunyai karakteristik yang sama. Kelompok tersebut hidup dalam jangka waktu tertentu, pada wilayah geografis yang sama dan dapat berkembang biak sesama organisme tersebut (Darwel et al., 2022: 23). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara yang berjumlah 89 pegawai.

Tabel 3.6

Tabel Data pegawai DisporaSU

No	Golongan	Jumlah Pegawai
1.	Golongan II	21
2.	Golongan III	58
3.	Golongan IV	10
Jumlah		89

Sumber: Pegawai DisporaSU

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018a) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dikurang dengan peneliti dan kepala imigrasi yaitu sebanyak 89 orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Angket/ Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data atau informasi melalui formulir-formulir yang bersisi pertanyaan yang akan dilakukan pengisian oleh beberapa responden untuk mendapatkan tanggapan atau jawaban yang akan dianalisa oleh pihak yang memiliki tujuan tertentu, selain itu kuesioner juga merupakan salah satu teknik yang seri digunakan untuk melakukan penilaian terhadap barang atau aktivitas jasa yang sedang berjalan (Cahyo et al., 2019).

Tabel 3.8
Tabel Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Syofian et al., (2015).

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kualitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (Partial Least Square) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

PLS merupakan metode analisis yang power full oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software smart PLS ver. 3 for windows.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS. berikut ini model dan langkah-langkah menganalisis data penelitian model SEM-PLS:

a. Analisis model pengukuran (auter models)

Analisa auter model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reabel). Dalam analisa model ini mensfesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya.

1. Validitas dan Reliabilitas Konstruk (construct reliability and validity).
2. Validitas Diskriminan (discriminant validity).

b. Analisis Model Pengukuran (inner models)

Analisis inner model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model, substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan substantive theory.

1. R-square.
2. F-square.
3. Pengujian hipotesis: pengaruh variabel interaksi (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1), 20 pernyataan untuk variabel pengawasan (X2), 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X3) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 89 orang pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara, akan tetapi angket yang disebar tidak diseluruhnya balik kepada peneliti, dimana jumlah angket yang balik kepada peneliti sebanyak 86. Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklist.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 86 responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 86 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	75	87.21
Wanita	11	12.79
Jumlah	86	100

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 75 orang atau 87.21%, perempuan sebanyak 11 orang atau 12.79%. Dari data di atas mayoritas responden pria yaitu berjumlah 75 orang. Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara mayoritas melakukan pekerjaan di lapangan oleh sebab itu maka pekerjaan lapangan lebih dilibatkan kepada laki-laki dibanding dengan perempuan.

4.1.2.2 Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 86 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan		
Diploma-3	4	4.65
S1	79	91.86
S2	3	3.49
Jumlah	86	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa pendidikan responden yaitu pada tamatan S1 sebanyak 79 orang atau 91,86%, Diploma-3 sebanyak 4 orang atau 4.65%, tamatan S2 sebanyak 3 orang atau 3.49%, Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 tahun yaitu berjumlah 40 orang, dimana dengan pendidikan Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara yang mayoritas tamatan S1 menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

4.1.2.3 Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 86 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Usia:		
<30 tahun	7	8,14
30-39 tahun	24	27.90
40-49 tahun	44	51.16
>50 tahun	11	12,79
Jumlah	86	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 40-49 tahun yaitu 44 orang atau 51.16%, usia antara >30 tahun yaitu 7 orang atau 8,14%, usia antara 30-39 tahun yaitu 24 orang atau 27.90%, usia >50 tahun yaitu 11 orang atau 12.79%. Dari data diatas mayoritas responden usia 40-50 tahun yaitu berjumlah 44 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 40-50 tahun akan lebih semangat dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan dominannya usia produktif pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara akan berdampak pada terselenggaranya lebih maksimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

4.1.2.4 Masa Kerja

Tingkat persentase masa kerja responden dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.4
Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 Tahun	7	8.14
6-10 Tahun	10	11.63
11-15 Tahun	22	25.58
16-20 Tahun	32	37.21
>20 Tahun	15	17.44
Jumlah	86	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 16-20 tahun (37.21%) dan 11-15 tahun (25,58%). Hal ini menunjukkan bahwa

pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara mayoritas telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan berpengalaman sehingga pegawai dengan mayoritas masa kerja tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	27.9	36	41.9	15	17.4	7	8.1	4	4.7	86	100%
2	26	30.2	40	46.5	9	10.5	5	5.8	6	7.0	86	100%
3	25	29.1	42	48.8	9	10.5	6	7.0	4	4.7	86	100%
4	28	32.6	33	38.4	12	14.0	9	10.5	4	4.7	86	100%
5	20	23.3	41	47.7	14	16.3	10	11.6	1	1.2	86	100%
6	20	23.3	39	45.3	13	15.1	10	11.6	4	4.7	86	100%
7	33	38.4	31	36.0	13	15.1	8	9.3	1	1.2	86	100%
8	23	26.7	47	54.7	8	9.3	6	7.0	2	2.3	86	100%

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 41.9 %.
2. Jawaban responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 40 orang dengan jumlah persentase sebesar 46.5 %.

3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 42 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.8 %.
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 38.4 %.
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan jumlah persentase sebesar 47.7%.
6. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 39 orang dengan jumlah persentase sebesar 45.3 %.
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 38.4 %.
8. Jawaban responden tentang s melakukan lembur apabila pekerjaan saya belum selesai, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 47 orang dengan jumlah persentase sebesar 54.7 %.

4.1.3.2 Kepemimpinan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepemimpinan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)

No.	Jawaban X1											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	29.1	38	44.2	10	11.6	7	8.1	6	7.0	86	100%
2	24	27.9	38	44.2	12	14.0	7	8.1	5	5.8	86	100%
3	26	30.2	32	37.2	15	17.4	2	2.3	11	12.8	86	100%
4	23	26.7	42	48.8	6	1.0	9	10.5	6	7.0	86	100%
5	19	22.1	31	36.0	18	20.9	12	14.0	6	7.0	86	100%
6	25	29.1	35	40.7	12	14.0	7	8.1	7	8.1	86	100%
7	44	51.2	18	20.9	12	14.0	6	7.0	6	7.0	86	100%
8	40	46.2	25	29.1	9	10.52	9	10.52	3	3.5	86	100%
9	21	24.4	40	46.5	14	16.3	4	4.7	7	8.1	86	100%
10	22	25.6	44	51.2	9	10.5	5	5.8	6	7.0	86	100%
11	24	27.9	36	41.9	15	17.4	7	8.1	4	4.7	86	100%
12	26	30.2	40	46.5	9	10.5	5	5.8	6	7.0	86	100%

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang mendapat arahan dari pimpinan untuk melakukan pekerjaan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 38 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.2 %.
2. Jawaban responden tentang dirangkul oleh pimpinan ditempat saya bekerja disaat terjadi perselisihan kerja, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 38 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.2 %.
3. Jawaban responden tentang dituntut pimpinan untuk mencapai prestasi kerja yang sebaik-baiknya, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 32 orang dengan jumlah persentase sebesar 37.2 %.

4. Jawaban responden tentang mendapat perhataian dari pimpinan dalam menjalankan pekerjaan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 42 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.8 %.
5. Jawaban responden tentang pimpinan saya mampu berfikir kreatif, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 36.0%.
6. Jawaban responden tentang pimpinan saya mempunyai daya nalar dan intelegensi yang cerdas, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan jumlah persentase sebesar 40.7 %.
7. Jawaban responden tentang pimpinan saya mampu bersikap tegas dalam mengambil keputusan, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 44 orang dengan jumlah persentase sebesar 51.2 %.
8. Jawaban responden tentang mendapat sanksi yang dari pimpinan apabila tidak menjalankan kebijakan, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 40 orang dengan jumlah persentase sebesar 46.2 %.
9. Jawaban responden tentang pimpinan saya memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam memimpin instansi, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 40 orang dengan jumlah persentase sebesar 46.5 %.
10. Jawaban responden tentang dalam mengambil keputusan pimpinan saya mempunyai kepercayaan yang tinggi, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 44 orang dengan jumlah persentase sebesar 51.2 %.
11. Jawaban responden tentang pimpinan saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan kegiatan kerja untuk hasil yang lebih baik, mayoritas

menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 41.9 %.

12. Jawaban responden tentang pimpinan saya memiliki inisiatif yang tinggi ketika target tidak tercapai, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 40 orang dengan jumlah persentase sebesar 46.5 %

4.1.3.3 Pengawasan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pengawasan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan (X2)

No.	Jawaban X2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	33.7	38	44.2	12	14.0	5	5.8	2	2.3	86	100%
2	21	24.4	39	45.3	14	16.3	10	11.6	2	2.3	86	100%
3	26	30.2	41	47.7	8	9.3	7	8.1	4	4.7	86	100%
4	30	34.9	31	36.0	14	16.3	7	8.1	4	4.7	86	100%
5	21	24.4	48	55.8	10	11.6	7	8.1	0	0	86	100%
6	26	30.2	36	41.9	13	15.1	8	9.3	3	3.5	86	100%
7	49	57.0	18	20.9	12	14.0	4	4.7	3	3.5	86	100%
8	35	40.7	35	40.7	10	11.6	3	3.5	3	3.5	86	100%
9	45	52.3	20	23.3	11	12.8	6	7.0	4	4.7	86	100%
10	43	50.0	24	27.9	13	15.1	6	7.0	0	0	86	100%
11	25	29.1	28	32.6	14	16.3	14	16.3	5	5.8	86	100%
12	26	30.2	20	23.3	20	23.3	15	17.4	5	5.8	86	100%
13	24	27.9	25	29.1	19	22.1	15	17.4	3	3.5	86	100%
14	12	14.0	46	53.5	14	16.3	9	10.5	5	5.8	86	100%
15	22	25.6	41	47.7	10	11.6	5	5.8	8	9.3	86	100%
16	27	31.4	45	52.3	9	10.5	2	2.3	3	3.5	86	100%
17	25	29.1	42	48.8	9	10.5	6	7.0	4	4.7	86	100%
18	22	25.6	45	52.3	9	10.5	4	4.7	6	7.0	86	100%
19	19	22.1	51	59.3	5	5.8	3	3.5	8	9.3	86	100%
20	21	24.4	40	46.5	14	16.3	4	4.7	7	8.1	86	100%

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.7 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pengawasan ditempat kerja saya dilakukan secara rutin dan setiap saat, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 38 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.2 %.
2. Jawaban responden tentang dalam mengawasi pekerjaan saya, pimpinan dibantu dengan CCTV, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 39 orang dengan jumlah persentase sebesar 45.3 %.
3. Jawaban responden tentang instansi tempat saya bekerja melakukan evaluasi dari pelaksanaan pengawasan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan jumlah persentase sebesar 47.7 %.
4. Jawaban responden tentang instansi tempat saya bekerja melakukan penilaian dari pelaksanaan pengawasan, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 36.0 %.
5. Jawaban responden tentang Instansi tempat saya bekerja melakukan pengawasan berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan jumlah persentase sebesar 55.8 %.
6. Jawaban responden tentang Instansi tempat saya bekerja melakukan pengawasan secara menyeluruh dan berlaku adil, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 41.9 %.
7. Jawaban responden tentang Instansi tempat saya bekerja melakukan pengawasan pada tiap bagian divisi kerja, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 49 orang dengan jumlah persentase sebesar 57.0 %.

8. Jawaban responden tentang Instansi tempat saya bekerja melakukan pengawasan secara rutin pada bagian inti instansi, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 235 orang dengan jumlah persentase sebesar 40.7 %.
9. Jawaban responden tentang Instansi tempat saya bekerja pengawasan kerja dilakukan sesuai dengan program, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 45 orang dengan jumlah persentase sebesar 52.3 %.
10. Jawaban responden tentang Instansi tempat saya bekerja pengawasan kerja dilakukan secara bertahap, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang dengan jumlah persentase sebesar 50.0 %.
11. Jawaban responden tentang Pimpinan tempat saya bekerja memberikan teguran jika tidak memenuhi standar kerja, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase sebesar 32.6 %.
12. Jawaban responden tentang Pimpinan tempat saya bekerja memberikan sanksi jika melanggar peraturan yang ada, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 26 orang dengan jumlah persentase sebesar 30.2 %.
13. Jawaban responden tentang Instansi tempat saya bekerja melakukan pengawasan sesuai standar yang obyektif, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 25 orang dengan jumlah persentase sebesar 29.1 %.
14. Jawaban responden tentang Instansi tempat saya bekerja melakukan pengawasan terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 46 orang dengan jumlah persentase sebesar 53.5 %.
15. Jawaban responden tentang Instansi tempat saya bekerja melakukan pengawasan secara fleksibel, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan jumlah persentase sebesar 47.7 %.

16. Jawaban responden tentang Instansi tempat saya bekerja melakukan pengawasan tidak terlalu ketat, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan jumlah persentase sebesar 52.3 %.
17. Jawaban responden tentang Pimpinan saya memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 42 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.8%.
18. Jawaban responden tentang Instansi tempat saya bekerja melakukan pengawasan dengan memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap pegawai, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan jumlah persentase sebesar 52.3 %.
19. Jawaban responden tentang Dengan adanya pengawasan hasil kerja saya lebih baik sebelumnya, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 51 orang dengan jumlah persentase sebesar 59.3 %.
20. Jawaban responden tentang Instansi tempat saya bekerja melakukan pengawasan dapat di terima setiap pegawai, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 40 orang dengan jumlah persentase sebesar 46.5 %

4.1.3.4 Disiplin Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X3)

No.	Jawaban X3											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	25.6	45	52.3	9	10.5	4	4.7	6	7.0	86	100%
2	19	22.1	51	59.3	5	5.8	3	3.5	8	9.3	86	100%
3	21	24.4	40	46.5	14	16.3	4	4.7	7	8.1	86	100%
4	22	25.6	44	51.2	9	10.5	5	5.8	6	7.0	86	100%
5	12	14.0	46	53.5	14	16.3	9	10.5	5	5.8	86	100%
6	22	25.6	41	47.7	10	11.6	5	5.8	8	9.3	86	100%
7	27	31.4	45	52.3	9	10.5	2	2.3	3	3.5	86	100%
8	28	32.6	37	43.0	15	17.4	2	2.3	4	4.7	86	100%

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan jumlah persentase sebesar 52.3 %.
2. Jawaban responden tentang selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 51 orang dengan jumlah persentase sebesar 59.3 %.
3. Jawaban responden tentang melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan instansi, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 40 orang dengan jumlah persentase sebesar 46.5 %.
4. Jawaban responden tentang selalu mengikuti apel, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 44 orang dengan jumlah persentase sebesar 51.2 %.

5. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 46 orang dengan jumlah persentase sebesar 53.5 %.
6. Jawaban responden tentang memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan divisi lainnya, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan jumlah persentase sebesar 47.7 %.
7. Jawaban responden tentang akan menaati norma norma yang berlaku dikantor, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan jumlah persentase sebesar 52.3 %.
8. Jawaban responden tentang berusaha mengikuti norma norma yang berlaku, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 37 orang dengan jumlah persentase sebesar 43.0 %.

4.1.4 Analisis Outer Model

4.1.4.1 Uji Validitas

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai *AVE* > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil *AVE* disajikan pada Tabel 4.9 dan hasil *outer loading* pada Tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil AVE (Average Variant Extracted)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)	Hasil uji
Disiplin Kerja	0.584	Valid
Kepemimpinan	0.668	Valid
Kinerja	0.618	Valid
Pengawasan	0.609	Valid

(Sumber : Data Diolah, 2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, validitas diskriminan dinilai berdasarkan dinilai berdasarkan *cross loading*. *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas diskriminan adalah nilai *cross loading* lebih besar dari 0,7. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya (Ghozali & Latan, 2015). Hasil uji validitas diskriminan disajikan pada Tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10 Hasil Cross Loading

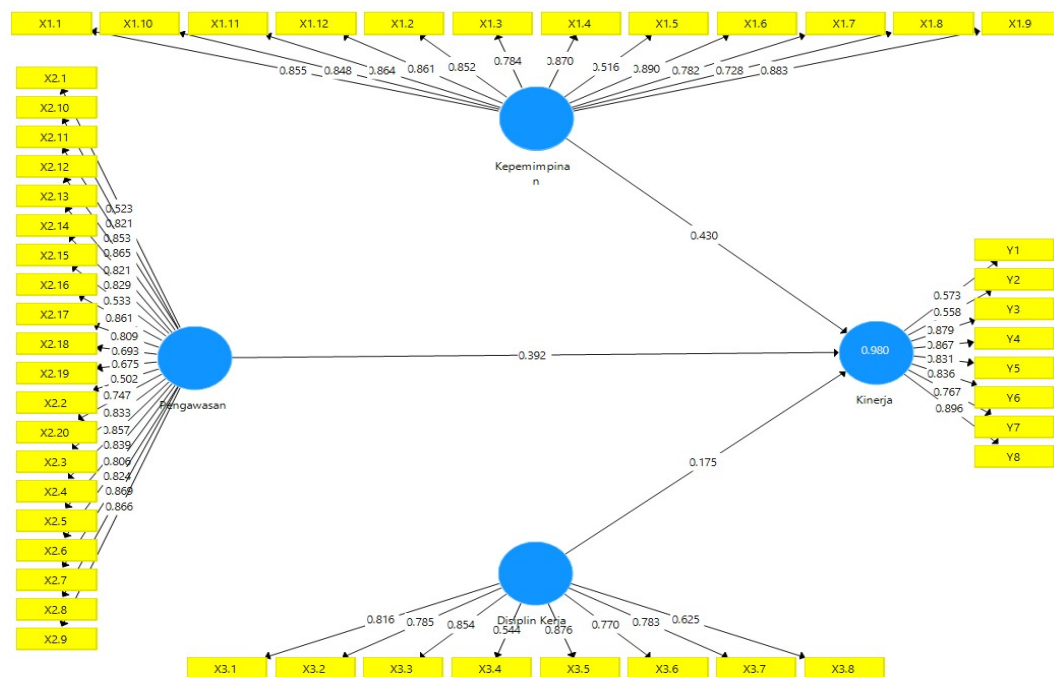
	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja	Pengawasan
X1.1	0.771	0.855	0.829	0.848
X1.10	0.821	0.848	0.853	0.827
X1.11	0.778	0.864	0.831	0.857
X1.12	0.839	0.861	0.837	0.863
X1.2	0.832	0.852	0.836	0.855
X1.3	0.796	0.784	0.804	0.817
X1.4	0.846	0.870	0.875	0.837
X1.5	0.586	0.516	0.570	0.527
X1.6	0.869	0.890	0.889	0.862
X1.7	0.757	0.782	0.726	0.754
X1.8	0.690	0.728	0.677	0.701
X1.9	0.859	0.883	0.877	0.854
X2.1	0.503	0.473	0.552	0.523
X2.10	0.829	0.855	0.849	0.821
X2.11	0.773	0.855	0.824	0.853
X2.12	0.846	0.867	0.850	0.865

X2.13	0.798	0.784	0.799	0.821
X2.14	0.827	0.838	0.838	0.829
X2.15	0.522	0.478	0.554	0.533
X2.16	0.783	0.858	0.831	0.861
X2.17	0.786	0.782	0.791	0.809
X2.18	0.659	0.662	0.630	0.693
X2.19	0.668	0.627	0.628	0.675
X2.2	0.561	0.491	0.542	0.502
X2.20	0.698	0.704	0.684	0.747
X2.3	0.833	0.847	0.852	0.833
X2.4	0.781	0.858	0.837	0.857
X2.5	0.816	0.842	0.822	0.839
X2.6	0.785	0.778	0.795	0.806
X2.7	0.803	0.825	0.836	0.824
X2.8	0.788	0.869	0.840	0.869
X2.9	0.844	0.863	0.848	0.866
X3.1	0.816	0.842	0.822	0.839
X3.2	0.785	0.778	0.795	0.806
X3.3	0.854	0.872	0.881	0.846
X3.4	0.544	0.471	0.522	0.487
X3.5	0.876	0.892	0.894	0.869
X3.6	0.770	0.694	0.681	0.699
X3.7	0.783	0.724	0.695	0.709
X3.8	0.625	0.506	0.515	0.523
Y1	0.520	0.492	0.573	0.538
Y2	0.573	0.506	0.558	0.512
Y3	0.852	0.869	0.879	0.847
Y4	0.832	0.856	0.867	0.846
Y5	0.783	0.858	0.831	0.861
Y6	0.830	0.857	0.836	0.849
Y7	0.756	0.747	0.767	0.781
Y8	0.870	0.889	0.896	0.859

(Sumber : Data Diolah, 2023)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Hasil pengujian auter loding dapat digambarkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Berdasarkan gambar 4.1 di atas diketahui bahwa nilai *outer loading* pada setiap indikator adalah lebih dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

4.1.4.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Hasil uji
Disiplin Kerja	0.895	0.917	Reliabel
Kepemimpinan	0.953	0.960	Reliabel
Kinerja	0.907	0.926	Reliabel
Pengawasan	0.964	0.968	Reliabel

(Sumber : Data Diolah, 2023)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,60. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

4.1.5 Uji Inner Model

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji R-Square

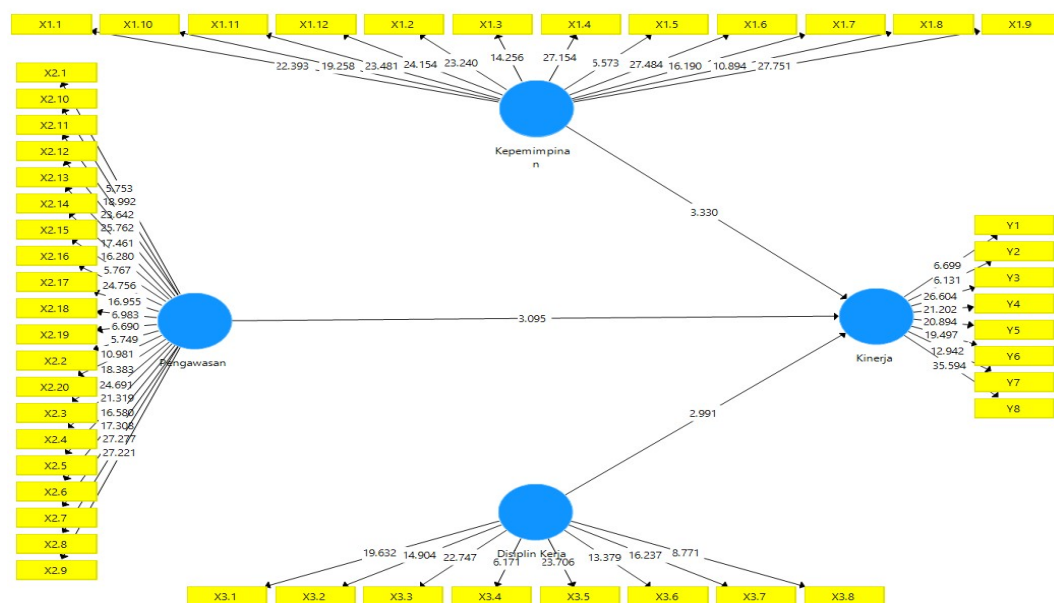
	R Square	Adjusted R Square
Kinerja	0.980	0.980

Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4.12 di atas diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan nilai r-square 0,980 mengindikasikan bahwa variasi nilai kinerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja sebesar 98% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 2% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 4.1
Path Coefficient

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.13
Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja	0.175	0.175	0.059	2.991	0.003
Kepemimpinan -> Kinerja	0.430	0.413	0.129	3.330	0.001
Pengawasan -> Kinerja	0.392	0.409	0.127	3.095	0.002

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.13, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,430. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,001 < 0,05$, berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.
2. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,392. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,175. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,003 < 0,05$, berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.

4.2 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,430. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,001 < 0,05$, berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gede & Piartini, 2018) (Dudung & Reni, 2012) dan (Warsidi, 2011) kepemimpinan mampu memberikan dorongan dan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara, dimana pemimpin memberi semangat kerja, pemberian nasehat, memotivasi pengembangan kemampuan, pendekatan pada aturan dan prosedur kerja serta memberikan teguran dan pujian kepada anggota organisasi sehingga pegawai akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi. Keberlangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin perusahaan, maka disiplin karyawan akan semakin membaik.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sehingga, sangat diperlukan teladan dari seorang pemimpin yang nantinya menjadi panutan bawahannya (Handoko, 2013)

Penerapan pola kepemimpinan yang tepat melalui perannya sebagai inspirational motivation yang mampu menciptakan visi yang selanjutnya disosialisasikan pada karyawannya dengan didukung oleh sifat kepemimpinan yang meliputi integrity, innovation, impression manajemen, individual consideration, intellectual stimulation dan trust, dan motivasi karyawan dalam bekerja yang didominasi oleh hubungan sosial atau interpersonal dalam organisasi dan dimensi fisik, secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dalam arah positif. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja yang kuat, maka akan semakin baik pula pencapaian kinerja karyawan (Muiza, 2014).

4.2.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh pengawasan terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,392. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016) (Nasution & Pasaribu, 2020) (Farisi, 2016) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara. Dimana pemimpinan melakukan pengawasan yang rutin baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga pegawai akan dapat berbuat dan bertingkah laku sesuai dengan yang prosedur yang telah dibuat dengan demikian maka pegawai akan selalu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang telah dibuat sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen, yang merupakan kegiatan proses pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku.

Pengawasan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan akan lebih terkontrol. Pengawasan merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan karyawan. Untuk mencapai kinerja perlu dilakukan pengawasan untuk mengurangi munculnya kesalahan dan memperbaiki yang dinilai kurang efektif. (Jufrizen, 2016)

4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,175. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,003 < 0,05$, berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jatilaksono & Indartono, 2016); (Arif et al., 2019); (Jufrizen, 2018); (Yusnandar et al., 2020); (Jufrizen, 2016); (Arda, 2017); (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen & Hadi, 2021) dan (Wahyudi, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara, dimana dengan tingka disiplin yang dimiliki oleh pegawai maka pegawai akan taat terhadap peraturan yang di buat sehingga pegawai akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaanya dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta

semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.
2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Pimpinan Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara diharapkan agar lebih mampu memanfaatkan waktunya disela-sela kesibukaanya untuk memperhatikan prestasi pegawai, mengarahkan pegawai dalam melakukan pekerjaanya dan memberikan plus bagi pegawai yang memiliki prestasi yang baik sehingga motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi.
2. Pimpinan Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara disarankan untuk secara efektif melaksanakan pengawasan serta memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada para pegawai melalui perilaku kepemimpinan yang berdemokan dan berorientasi pada tupoksinya yakni educator, manajer,

administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator (EMASLIM) sehingga pegawai merasa terayomi serta adanya bimbingan dan pembinaan secara kontinu yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pemimpin Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara agar lebih meningkatkan pengawasannya sehingga pegawai selalu disiplin

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan kepemimpinan, pengawasan dan disiplin sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti gunakan hanya 86 orang responden sedangkan masih banyak pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdal, M., & Kasran, M. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(1), 436–446.
- Amri, R. F., Suharmono, & Rahardja, E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di Perusahaan (Studi Pada PT . Kimia Farma Plant Manufacturing Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 25(1), 36–48.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 51–60.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 85(1), 2071–2079.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 490–502.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang Mardi. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Azhar, M. E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai RS. DR. GL. Tobing PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Seminar Nasional Ekonomi IV*, 1-13\.
- Bahagia, R., Pratami, L. P., & Tommy, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Budiman, N. P., Searang, I. S., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

- Cahyono, U. T., Maarif, M. S., & Suharjono. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 11(2), 68–76.
- Danuri, & Maisaroh, S. (2019). *Metodologi penelitian*. Samudra Biru.
- Darwel, Syamsul, M., & Ramlan, P. (2022). *Statistik kesehatan*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Ekawati, A., & Wardono, D. T. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya inovatif terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2, 735–747.
- Farisi, S, Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 147–154.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Farisi, S., Siswada, Y., & Gunawan, A. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emsional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 23(1), 23–37.
- Faturahman, B. M. (2021). Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi Mariatul. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 106–117.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja*. 5, 634–649.
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se Kecamatan Sukawati Gianayar. *E-Jurnal Udayana*, 7(1), 1107–1134.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.25>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi

- Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, J. S., & Silvyva, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 134–147.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Helmi, A. F. (1996). Disiplin Kerja. *Bultin Kerja*, 4, 32–42.
- Herminingsih, A. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi. *Manajemen Sumber Daya*, 5(1), 22–37.
- Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. 4(1).
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J, Sari, M., Nasution, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The strategy of Spiritual Leadership: The Role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities. *Intenasional Journal Of Resarch In Business and Social Science*, 8(1), 64–72.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-*

Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis, 18(2), 145–158.
<https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>

- Jufrizen, J., & Muslih, M. (2021). Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Measurement Model on Permanent Lecturer Case Study at Private Islamic University in Medan City. *International Journal of Educational Review, Law and Social Sciences (IJERLAS)*, 1(2), 149–158.
<https://doi.org/https://doi.org/10.54443/ijerlas.v1i2.57>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The Strategy of Spiritual Leadership : The Role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 8(1), 64–72.
- Juliandi. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*.
- Kahar, I. A. (2008). *Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi*. 4(1), 21–27.
- Latif, A., Irwan, & Mustanir, A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Partisipasi Masyarakat Pada Perencanaan Pembangunan*. 144–164.
- Lesmana, M. T., & Putri, L. P. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen dalam Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 124–129.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *AL-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1–11.
- Maharani, S., & Hadiyanto, H. (2021). Keterkaitan Iklim Organisasi dengan Faktor lainnya. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 168–174. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.151>
- Margaret, F. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang. *Kolegial*, 5(1), 95–109.
- Marpaung, R., & Agustin, tri dinda. (2013). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau*, 8, 141–164.
- Maulana, Gaib, M., & Muharram. (2022). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan

- Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 52–59.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Muhammad Ras Muis 1 , Jasman Saripuddin Hasibuan 2. *Sintesa*, 1, 275–288.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 308–320.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Nasution, M. I., & Hadi, M. F. (2021). Peran Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 1–12.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4741>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojava Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7–15.
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan Kerja. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677–689.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Prayogi, A., & Nursidin, M. (2018). KINERJA KARYAWAN pemberian bantuan kepada tenaga yang diberikanoleh tenagaprofesionalkepelatihandalam. *Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan*, November.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja


- Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Putra, A. R. (2017). Pengawasan Dan Koordinasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 10(2), 12–24. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v10i2.305>
- Ramdani, D., Razak, D. A., & Prahara, S. (2022). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Aviation Security Di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo*. 1, 63–76.
- Rivai, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Runtu, B. W. (2003). *Determinan Kepemimpinan*. 7(2), 71–81.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen /*, 1, 1044–1054.
- Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.111>
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sigar, J. A. B., Sambul, S. A. P., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Suprpta, M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Karyawan*. 06, 430–442.

- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128–152. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja Performance Management*. STAIN Jember Press.
- Tucunan, R. J. A., Suprtha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.
- Tupti, Z., & Lesmana, M. T. (2021). *Peranan Disiplin Kerja Pegawai : Leadership dan Pengawasan*. 380–392.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Zainul, H., & Taufik, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Wiga*, 2(1), 80–97.



PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

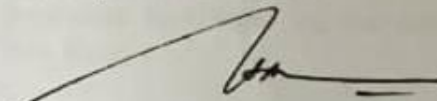
Nomor Agenda: 3116/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/10/2/2023

Nama Mahasiswa : Khaira Afrilawati
NPM : 1905160219
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Tanggal Pengajuan Judul : 10/2/2023
Nama Dosen Pembimbing*) : Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si  12/3/23

Judul Disetujui**)

Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
pada Dinas Pemuda dan Olahraga
Sumatera Utara

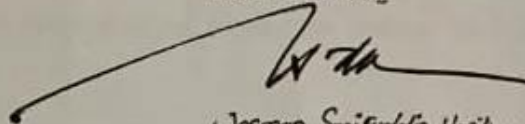
Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen



(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing



(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si)

Keterangan

*) Ditulis oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditulis oleh Dosen Pembimbing

Setelah disetujui oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah ke sistem online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU
Credible | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id

Nomor
Lampiran
Perihal

: 1249 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2023
:
: **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 02 Dzulqaidah 1444 H
22 Mei 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dispora Provsu
Jln. Williem Iskandar No.9 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Khaira Afrilawati**
Npm : **1905160219**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertiingal





UMSU
Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1249 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 5/22/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :
Nama : Khaira Afrilawati
N P M : 1905160219
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 22 Mei 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 02 Dzulqaidah 1444 H
22 Mei 2023 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal.





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN

Jalan Williem Iskandar No. 9 Medan - 20222
Telp. /Fax. : (061) 6645501

website : <http://dispورا.sumutprov.go.id>, email : dispورا@sumutprov.go.id

Nomor : 071/ 2025.2/Dis Pora/VI/2023
Sifat : --
Lampiran : --
Perihal : **Izin Riset**

Medan, 19 Juni 2023

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan

Menindaklanjuti surat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1249/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 22 Mei 2023 Perihal Izin Riset Pendahuluan.

Sehubungan hal di atas, pada prinsipnya kami dapat menerima Mahasiswi Saudara untuk melakukan Penelitian Riset pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Adapun nama yang Saudara usulkan adalah sebagai berikut :

Nama : **Khaira Afrilawati**
NPM : 1905160219
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : "Pengaruh Kepimpinan, Pengawasan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara"

Bagi Mahasiswi yang melaksanakan Penelitian di Lingkungan Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara diwajibkan untuk mematuhi segala ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n.KEPALA DINAS KEPEMUDAAN
DAN KEOLAHRAGAAN
SEKRETARIS



ISMAIL, SH, MSP
PENATA TINGKAT I
NIP. 19791112 200701 1 004



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN

Jalan William Iskandar No. 9, Medan, Kode Pos 20222
Telepon/Faksimile (061) 6645501

Pos-el dispora@sumutprov.go.id, Laman dispora.sumutprov.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 071 / 2784.2 / Dis Pora/VIII / 2023

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : **ISMAIL, S.H, M.SP.**
NIP : 19791112 200701 1004
Pangkat/Gol. : Penata Tingkat I / III.d
Jabatan : Sekretaris Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provsu

Dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

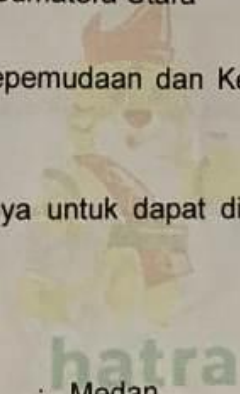
Nama : **KHAIRA AFRILAWATI**
NPM : 1905160219
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Benar telah selesai melaksanakan Riset pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

PON XXI
ACEH SUMUT
2024

BERSATU
KITA
JUARA!




Ditetapkan di : Medan
Pada tanggal : 21 Agustus 2023

a.n. KEPALA DINAS KEMUDAAN
DAN KEOLAHRAGAAN,
SEKRETARIS



ISMAIL, S.H, M.SP.
PENATA TINGKAT I
NIP. 19791112 200701 1004


MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 06 Juli 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
 mengenai bahwa :

Nama : **Khaira Afrilawati**
 N.P.M. : **1905160219**
 Tempat / Tgl. Lahir : **Aek Loba Timur, 01 April 2001**
 Alamat Rumah : **Dusun VII, Desa Aek Korsik**
 Judul Proposal : **Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara**

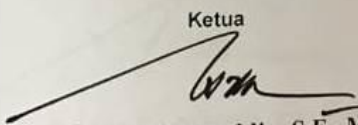
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Tidak ada perubahan
Bab I	Perencanaan dari tempat riset tidak sesuai. Kurang menggambarkan kata perusahaan dibuang
Bab II	Tidak ada perubahan
Bab III	Definisi operasional diganti tidak pakai kotak
Lainnya	
kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 06 Juli 2023

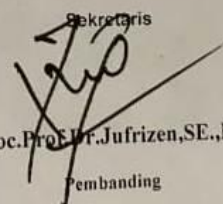
TIM SEMINAR

Ketua

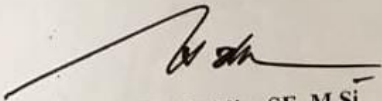


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.
Pembimbing

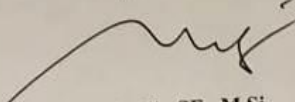
Sekretaris




Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.
Pemanding

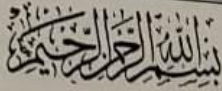


Jasman Sarifuddin, SE., M.Si



Muslih, SE., M.Si.


MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

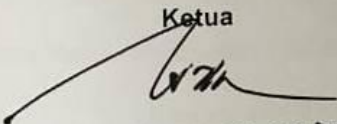
Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 06 Juli 2023** menerangkan bahwa:

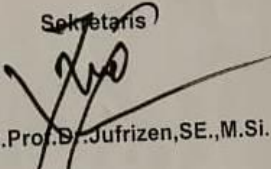
Nama : Khaira Afrilawati
 N.P.M. : 1905160219
 Tempat / Tgl.Lahir : Aek Loba Timur, 01 April 2001
 Alamat Rumah : Dusun VII, Desa Aek Korsik
 JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara

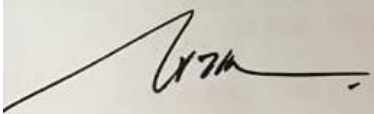
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Jasman Sarifuddin, SE.,M.Si**

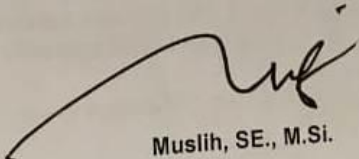
Medan, Kamis, 06 Juli 2023

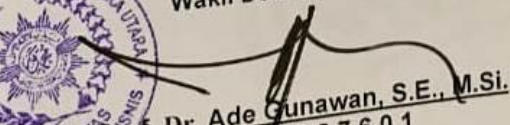
TIM SEMINAR


Ketua

 Jasman Sarifuddin, SE.,M.Si.
 Pembimbing

Sekretaris

 Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.
 Pembanding


 Jasman Sarifuddin, SE.,M.Si


 Muslih, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
 A.n. Dekan
 Wakil Dekan - I

 Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
 NIDN : 0105087601



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id  umsumedan  umsumedan  umsumedan  umsumedan

Nomor : 2119 /II.3-AU/UMSU-05/F/2023
 Lamp. : -
 Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 24 Muharram 1445 H
 11 Agustus 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Pemuda Dan Olahraga Provsu
 Di
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Khaira Afrilawati**
 N P M : **1905160219**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara.**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh




Dekan
Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
 1. Peringgal

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**Data Pribadi**

Nama : Khaira Afrilawati
Tempat/ Tgl Lahir : Aek Loba Timur/ 01 April 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dusun VII, Desa Aek Korsik
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara
No. Telepon : 082384396299

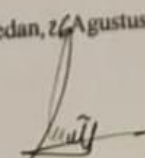
Nama Orang Tua

Ayah : Sutamrin
Ibu : Juriah
Alamat : Dusun VII, Desa Aek Kosrik

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 017726 Aek Korsik Tamat Tahun 2013
2. SMP Negeri 2 Aek Kuasan Tamat Tahun 2016
3. SMK Swasta Swadaya Pulau Rakyat Tamat Tahun 2019
4. Kuliah Pada Universitas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Stambuk 2019

Medan, 26 Agustus 2023


Khaira Afrilawati