

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN  
PERTANAHAN NASIONAL DI KABUPATEN  
KLUNGKUNG**

**Ni Komang Sri Megantari<sup>(1)</sup>,  
Ni Wayan Eka Mitariani<sup>(2)</sup>, I Gusti Ayu Imbayani<sup>(3)</sup>**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

**ABSTRACT**

*Performance is a result of work achieved by an employee in accordance with predetermined standards and criteria within a certain period of time. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and the influence of supervision on employee performance at the National Land Agency Office in Klungkung district.*

*The number of samples taken was 35 employees at the National Land Agency Office in Klungkung Regency with the saturated sampling method. Data was collected by observation, interviews, documentation studies and distributing questionnaires. The research instrument used is validity test and reliability test. The analysis technique used is the classical assumption test, multiple correlation test, analysis of determination, multiple linear regression analysis, F test and t test.*

*Based on the results of the analysis of leadership style has a positive and significant effect on employee performance at the National Land Agency Office of Klungkung Regency. This is evidenced by the significance value of the t-test statistic of  $0.001 < 0.050$ . Supervision has a positive and significant effect on employee performance at the National Land Agency Office of Klungkung Regency. This is evidenced by the significance value of the t-test statistic of  $0.005 < 0.050$ . Leadership and supervision styles have a positive and significant effect on employee performance at the National Land Agency Office of Klungkung Regency. This is evidenced by the significance value of the F statistical test  $0.000 < 0.050$ .*

***Keywords: Leadership Style, Supervision, Performance***

## I. PENDAHULUAN

Badan Pertanahan Nasional (BPN) merupakan instansi pemerintah yang berkaitan erat dengan pelayanan masyarakat dimana BPN berperan sebagai pelayan dan masyarakat sebagai pelanggan. Untuk mewujudkan peran dan fungsi tersebut perlu adanya manajemen dan sistem yang berkesinambungan dan bersinergi satu sama lain. Peran SDM sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan/organisasi. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum diberdayakan secara penuh atau menyeluruh. Jadi dalam hal ini merupakan tugas atasan untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi, namun tetap menghargai hak dan kewajiban terhadap SDM yang bersangkutan. Maka dalam ini BPN kembali harus memperhatikan segala upaya yang telah dilakukannya dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawainya dalam melaksanakan tugas- tugasnya terkait pelayanan umum.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2016:67). Kinerja adalah hasil yang diukur selama periode waktu tertentu yang ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016:190). Peningkatan kinerja secara umum bertujuan untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktifitas organisasi, dan secara khusus

dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan, dan lain- lain. Sehingga, penilaian untuk kinerja pegawai dapat menjadi landasan untuk menilai sejauh mana kegiatan MSDM dilakukan dengan baik. Kinerja pegawai dimungkinkan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting diantaranya adalah faktor gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara atau gaya dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, sehingga menghasilkan kinerja pegawai. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi pegawai sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Selain gaya kepemimpinan, didalam organisasi juga didukung oleh para pegawai yang mempunyai kinerja bagus sehingga tujuan organisasi dapat terlaksana.

Gaya kepemimpinan yang di terapkan di kantor BPN secara umum menggunakan pendekatan demokrasi, yaitu dengan memberi toleransi kepada seluruh stafnya dalam bekerja dan menerima kritik dan saran dari semua anggota organisasi di BPN yang telah disampaikan dalam setiap pertemuan evaluasi. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pegawai di kantor BPN Klungkung menjelaskan bahwa beliau pernah mengusulkan untuk atasan dalam memberikan apresiasi terhadap stafnya berbentuk hadiah atau sertifikat penghargaan dan itu diberikan kepada yang paling muda

jika memang kinerjanya baik. Serta penilaian untuk masalah kedisiplinan pegawainya, karena selama ini penilaian itu belum ada dan baru sebatas penilaian hasil kerja saja.

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan tetapi pengawasan juga memengaruhi kinerja pegawai. Agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik maka diperlukan adanya pengawasan. Pengawasan yang dilakukan dengan baik, maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui pengawasan dapat dipantau berbagai hal yang dapat merugikan organisasi antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan dan cara kerjanya. Akan tetapi pengawasan yang dilaksanakan pimpinan bukanlah untuk mencari-cari kesalahan, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga pengawasan yang berkelanjutan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan dan perubahan yang lebih baik.

Terkait kinerja, permasalahan yang terjadi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) di Kabupaten Klungkung yang cenderung mengitari pengurusan sertifikasi tanah adalah birokrasi yang rumit dan tidak praktis. Kondisi semacam ini diduga berdampak negatif karena masyarakat menjadi apatis dalam mengurus sertifikasi tanah di Kantor BPN di Kabupaten Klungkung. Padahal sertifikasi tanah itu sangat penting, tidak hanya untuk legalitas kepemilikan tanah. Namun jika dilihat dari perspektif ekonomi, Sertifikat tanah dapat dimanfaatkan juga oleh

masyarakat untuk mendapatkan modal usaha, sehingga masyarakat dapat meningkatkan taraf hidup dan kesejahterannya. Oleh karena itu, munculah tuntutan atau keinginan masyarakat untuk memperoleh tanah yang kadang-kadang tanpa dasar atau prosedur hukum. Soal status tanah yang ditinjau dari sudut hukum belum atau tidak merupakan problem bagi mereka.

Akan tetapi kinerja Pegawai BPN di Kabupaten Klungkung juga menjadi topik yang dibahas terutama yang menyangkut sengketa tanah yang berujung pada penyelesaian di pengadilan. Mulai dari penyerobotan hak atas tanah, sertifikat palsu dan ganda juga keragu-raguan masyarakat terhadap kinerja Badan Pertanahan Nasional. Permasalahan yang dihadapi oleh BPN di Kabupaten Klungkung selain sengketa tanah, juga masih banyak masalah ketimpangan penguasaan dan pemilikan tanah, banyaknya tanah yang ditelantar, dan masih sedikitnya tanah yang terdaftar (tersertifikat).

Namun banyaknya aduan masyarakat terhadap kinerja Kantor BPN ini, yaitu pengurusan ada yang sudah 9 bulan lebih namun SK (sertifikat hak milik) belum juga keluar. Pejabat BPN mengatakan tidak ada masalah atas tanah-tanah tersebut, hanya sangat sulit untuk mengumpulkan para kasi dan lurah dalam waktu bersamaan untuk koordinasi. Mengingat tanah yang diurus sama sekali tidak ada masalah, bahkan pemilik terakhir sebelum yang menguasai lebih dari 20 tahun siap dihadirkan dan menyatakan bahwa selama tanah tersebut dimilikinya tidak pernah ada sengketa. Kemudian permasalahan berkaitan dengan masih lemahnya kinerja BPN masih sering terjadi, hal ini dapat dilihat dari

permasalahan penyelesaian pensertifikatan tanah yang tidak sesuai dengan jumlah permohonan setiap tahunnya.

Dengan melihat permasalahan di atas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Kantor BPN di Kabupaten Klungkung masih kurang optimal, karena masih adanya beberapa kendala yang berasal dari dalam (*intern*) kantor maupun yang berasal dari luar (*ekstern*) kantor dalam penyelesaian pekerjaan. Adapun yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah mengenai pelayanan publik adalah dengan cara memperhatikan dan memperbaiki hal-hal yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja BPN di Kabupaten Klungkung terutama para pegawainya, seperti gaya kepemimpinan dan pengawasan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2016:67). Kinerja adalah hasil yang diukur selama periode waktu tertentu yang ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016:190). Dari pengertian di atas maka kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2016) :

- a. Kuantitas Kerja yaitu penilaian terhadap Pegawai berdasarkan standar kerja hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerja yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan Pegawai.
- b. Kualitas kerja yaitu penilaian terhadap Pegawai berdasarkan jumlah dari hasil kerja di saat normal atau tidak normal. Dapat diukur dari persepsi Pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c. Hasil Akhir merupakan penilaian terhadap Pegawai berdasarkan penyelesaian pekerjaan sesuai rencana, memenuhi target, berdasarkan tanggal yang ditentukan dan waktu yang ditetapkan diukur dari persepsi Pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal sampai menjadi output.
- d. Efektivitas Kerja yaitu penilaian terhadap Pegawai berdasarkan pekerjaan yang direncanakan dengan baik, menggunakan pendekatan yang sesuai dalam membawa pekerjaan itu keluar dari alat-alat kerja, peralatan dan tempat kerja yang sudah diatur sebaik mungkin. Selanjutnya diukur dari persepsi Pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.
- e. Keinginan berkembang merupakan tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan pekerjaan

tersebut. Apabila seorang Pegawai telah memiliki keinginan yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi, tentu Pegawai tersebut mau melakukan yang terbaik bagi perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Dapat diukur dari tingkat dimana Pegawai mempunyai keinginan berkembang.

## 2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Miftah, 2016). Seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki satu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu. Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan (Sutrisno, 2016). Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Kartono (2015;13) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

- a) Kemampuan Mengambil Keputusan, pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- b) Kemampuan Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- c) Kemampuan Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
- d) Kemampuan Mengendalikan, bawahan Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.
- e) Tanggung Jawab, seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala

sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

### 3. Pengawasan

Menurut Handoko (2014:03) Pengawasan adalah kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria norma standar atau rencana-rencana yang ditetapkan. Menurut Widi Yuliani (2015:05) mengatakan bahwa pengawasan berarti penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh pegawai dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya. Menurut Siagian (2015) Pengawasan dapat diukur dari indikator sebagai berikut :

- a) Penetapan standar, pengawasan dilakukan dengan menetapkan standar kerja sebagai dasar atau batasan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya untuk pencapaian tujuan perusahaan.
- b) Memantau atau diawasi dan dinilai oleh atasan. Atasan memiliki hak dan kewajiban untuk selalu melakukan pengontrolan atau pengawasan pada apapun yang dilakukan oleh karyawannya didalam lingkungan kerja untuk menghindari segala bentuk penyimpangan kerja.
- c) Pengukuran kerja Baik buruknya pekerjaan karyawan harus dapat diukur oleh atasan sebagai bahan

kajian atasan untuk melakukan peninjauan perbaikan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

- d) Membandingkan Proses atau membandingkan hasil dalam pekerjaan karyawan satu dengan karyawan yang lain dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam daya saing karyawan.
- e) Tindakan perbaikan atau koreksi, atasan perlu melakukan perbaikan atas kinerja karyawan yang kurang baik sebagai hasil evaluasi dari kinerja karyawan. Hal ini dilakukan, untuk pencapaian tujuan perusahaan.

## III. METODE PENELITIAN

### 1. Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten Klungkung. yang terletak di Jl. Gajah Mada No.76, Semarang Kelod Kangin, Kec. Klungkung, Kabupaten Klungkung. Pemilihan lokasi tersebut sebagai lokasi penelitian adalah dikarenakan ditemukan masalah berkaitan dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap kinerja Pegawai di lokasi tersebut. Dalam penelitian ini, yang dijadikan obyek penelitian adalah gaya kepemimpinan, pengawasan dan kinerja pegawai.

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten Klungkung yang berjumlah 35 orang. Karena terbatasnya jumlah populasi pada penelitian ini, maka penentuan jumlah sampel ditentukan dengan metode sensus atau sampel jenuh. Hal ini dikarenakan populasinya kurang

dari 100, sehingga semua pegawai dijadikan responden penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi responden yang di jadikan sampel penelitian adalah 35 orang pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten Klungkung.

### 3. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda  
Model analisis yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ketergantungan suatu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Analisis ini juga dapat menduga besar dan arah hubungan antar satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Dalam analisis, penelitian akan dibantu dengan program komputer yaitu SPSS. Bentuk umum regresi linier berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2017).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

a : Nilai Konstan

$\beta$  : Koefisien regresi

Y : Variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai

$X_1$  : Variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan

$X_2$  : Variabel bebas yaitu Pengawasan

b. Uji F

Analisis F-test digunakan untuk menguji signifikansi variasi yang diberikan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, analisis F-test digunakan untuk menguji kesesuaian model regresi berganda. Langkah-langkah analisis menurut

Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut :

- 1) nilai F-hitung dibandingkan F-tabel, apabila nilai F-hitung lebih besar dengan nilai F-tabel atau signifikan ( $\text{Sig } F < 0,05$ ), maka keputusannya menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), yang artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variansi dari variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ), dapat memprediksi perubahan variabel terikat (Y).
- 2) Jika nilai F-hitung lebih kecil dengan nilai F-tabel atau tidak signifikan ( $\text{sig } F > 0,05$ ), maka keputusannya menerima hipotesis nol ( $H_0$ ), yang artinya secara statistik variabel dari variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) tidak dapat memprediksi perubahan variabel terikat (Y).

c. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

d. Analisis Determinasi

Menurut Sugiyono (2017:134), analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dinyatakan dalam presentase, dengan rumus yaitu :

$$D = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

D : Koefisien determinasi

$r^2$  : Koefisien korelasi

e. Uji t (*t-test*)

Menurut Sugiyono (2017:316) analisis ini bertujuan untuk membuktikan apakah korelasi yang diperoleh antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) memang benar atau didapat secara kebetulan. Langkah pengujian t-test adalah sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan t statistik < tingkat kesalahan (alpha 5%) maka H<sub>0</sub> ditolak, berarti signifikan.
- 2) Jika signifikan t statistik ≥ tingkat kesalahan (alpha 5%) maka H<sub>0</sub> diterima, berarti tidak signifikan.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Analisis regresi linear berganda**

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.917	1.682		2.329	.007
Gaya Kepemimpinan (X1)	.552	.143	.528	3.858	.001
Pengawasan (X2)	.490	.161	.417	3.045	.005

Sumber: Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan sebagai berikut;

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,917 + 0,552 X_1 + 0,490 X_2$$

Berdasarkan nilai a, b<sub>1</sub>, dan b<sub>2</sub> diperoleh persamaan garis regresi linier berganda memberikan informasi bahwa;

$\alpha = 3,917$  artinya apabila tidak ada perhatian terhadap pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan maka kinerja pegawai adalah sebesar rata-rata 3,917.

b<sub>1</sub> = 0,552 artinya apabila pengawasan (X2) dianggap konstan maka akan peningkatan gaya kepemimpinan (X1) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai (Y).

b<sub>2</sub> = 0,490 artinya apabila gaya kepemimpinan (X1) dianggap konstan maka akan peningkatan pengawasan (X2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai (Y)

**2. Uji F**

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Simultan (F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	255.078	2	127.539	74.079	.000 <sup>b</sup>
Residual	55.093	32	1.722		
Total	310.171	34			

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 2, hasil uji F variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pengawasan (X2) diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,000 <$  dari  $\alpha = 0,050$  berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pengawasan

(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung.

**3. Analisis Korelasi Berganda dan Determinasi**

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Korelasi Berganda dan Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 <sup>a</sup>	.822	.811	1.312

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas nilai korelasi R sebesar 0,907. Ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Pengawasan (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) karena nilai 0,907 berada diantara 0,800 dan 0,1000. Diperoleh juga besarnya *Adjusted R Square* pada Tabel 3

sebesar 0,811 atau 81,10%. Determinasi sebesar 81,10%, artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Pengawasan (X2) mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 81,10%. Sisanya sebesar 18,90% (100% - 81,10%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**4. Uji t**

**Tabel 4**  
**Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.917	1.682		2.329	.007
Gaya Kepemimpinan (X1)	.552	.143	.528	3.858	.001
Pengawasan (X2)	.490	.161	.417	3.045	.005

Sumber: Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2021

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung sebagai berikut:

Hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X1) pada Tabel 5.7 di atas tingkat signifikansi sebesar  $0,001 <$  dari  $\alpha = 0,050$

berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Gaya

Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung diterima.

- b. Pengaruh Pengawasan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung sebagai berikut:

Hasil uji t variabel Pengawasan (X2) pada Tabel 5.7 di atas diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,005 < \alpha = 0,050$  berarti variabel Pengawasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung. Jadi, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Pengawasan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung diterima.

## V. PENUTUP

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung.
3. Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Klungkung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T, Tani. 2015. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta BPFE.
- Kartono, Kartini. 2015. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Rfemaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi 12 Buku 1. Terjemahan oleh Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- 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.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga.

- Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2016. Kepemimpinan Dalam Manajemen, Devisi Buku Perguruan Tinggi :Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuliani, W. (2015). pengaruh kualitas kerja, pengawasan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pasar raya sri ratu semarang. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis.