

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR CAMAT BABAT TOMAN KABUPATEN MUSI  
BANYUASIN**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



**Disusun Oleh :**

**RIOMISA**

**NPM 1601110002**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2020**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : RIOMISA  
Nomor Pokok : 1601110002  
Jurusan / Prog. Studi : MANAJEMEN  
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata 1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Pengawasan Dan  
Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada  
Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi  
Banyuasin**

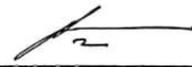
Pembimbing skripsi:

Tanggal 19-10-2020 pembimbing I :



**Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si**  
NIDN : 0012116501

Tanggal 19-10-2020 pembimbing II :



**Kamariah, SE, MM**  
NIDN : 0221075802

Mengetahui:  
Dekan Fakultas Ekonomi



**Dr. Msy. Mikial, S.E., M.SI., Ak, CA, CSRS**  
NIDN: 0205026401

166 / PS / DFE / 20

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

- Bangkitlah setiap kali kamu terjatuh. Jika tidak kamu akan tertinggal.
- Walau terlalu lama bagi mereka yang berkeluh kesah, terlalu singkat untuk mereka yang sedang berbahagia. Namun waktu akan menjadi keabadian bagi mereka yang selalu bersyukur.

( La tahzan)

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Allah SWT
- ❖ Malaikat Tanpa Sayap Ayah dan Ibunda Tercinta
- ❖ Kakak dan Adikku tersayang
- ❖ Kekasih dan Calon Imam Oki Permadi
- ❖ Para Pendidik Yang Kuhormati
- ❖ Sahabat-Sahabat Angkatan 2016
- ❖ Almamaterku

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas berkat karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi ini adalah “ **Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin**”.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penyajian yang tak lain disebabkan oleh terbatasnya kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan dan petunjuk dan nasehat-nasehat yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat di selesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu penulis mengucapkan rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu.Dr.Hj.Manisah, MP, selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang
2. Ibu.Dr.Msy Mikial,SE,MSi.Ak,CA,CSRS selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
4. Ibu Hj.Nina Fitriana,SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan Skripsi ini.

5. Ibu Kamariah,SE.MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan Skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal dan ilmu selama studi.
7. Ibu Camat Emil Ya Afrianita,S.STP.M.Si Dan seluruh Jajaran Staf pegawai yang telah membantu dalam penyelesaian Skripsi ini.
8. Orangtua tercinta Ayah Syafei dan Ibu Nafsia dan Saudara-Saudara tercinta yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta do'a terbaik untuk penulis.
9. Sahabat dan teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen 2016 Semoga sukses selalu.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi Ini.

Atas segala bantuan yang telah di diberikan kepada penulis mengucapkan terima kasi semoga Allah SWT, membalas dengan berlipat ganda dan kita semua senangtiasa mendapat lindungan dan kasih sayang. *Amin ya robbal alamin*

Palembang , September 2020



Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PROPOSAL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>Vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>x</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	11
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan .....	11
2.1.2 Pengawasan .....	13
2.1.3 Kompensasi .....	16
2.1.4 Pengertian Kinerja .....	20

2.1.5 Konsep Oprasional .....	22
2.2 Penelitian Lain yang Relevan .....	23
2.3 Kerangka Berfikir .....	26
2.4 Hipotesis Penelitian.....	27

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	28
3.1.1 Tempat Penelitian.....	28
3.1.2 Waktu Penelitian .....	28
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.2.1 Sumber data .....	28
3.2.2 Tektik Pengumpulan data .....	29
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	29
3.3.1 Populasi.....	29
3.3.2 Sampel.....	30
3.3.3 Sampling .....	30
3.4 Rancangan Penelitian .....	30
3.5 Variabel Dan Definisi Oprasional.....	31
3.6 Instrumen Penelitian.....	34
3.7 Teknik Analisis Data .....	34
3.8 Langkah Bab Jadwal Kerja .....	37

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Kantor Camat Babat Toman.....	38
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat Babat Toman.....	38
4.1.2 Visi Dan Misi Kantor Camat Babar Toman.....	39
4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Camat Babat Toman.....	40
4.1.4 Pembagian Tugas.....	41

4.2 Pembahasan .....	49
4.2.1 Identitas Responden.....	49
4.2.2 Deskripsi Variabel .....	51
4.2.3 Analisis Regresi Linier berganda .....	72
4.2.4 Koefisien Dertiminasi ( $R_2$ ) R square .....	73
4.2.5 Uji F (F Test).....	74
4.2.6 Uji T (Korelasi Farsial) .....	75
4.2.7 Pembahasan Hasil Analisis .....	77

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	79
5.2 Saran.....	80

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>82</b>
-----------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai Pada Bagian Umum Kantor Camat Babat Toman Musi Banyuasin Dan Jenjang Pendidikan.....	3
Tabel 1.2	Tingkat Kinerja Pegawai Bid.Pelayanan Adm Umum Kantor Camat Babat Toman Pada Penerbitan Ktp Dari Tahun 2016-2019 .....	5
Tabel 2.1	Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan.....	13
Tabel 2.2	Dimensi Dan Indikator Pengawasan .....	16
Tabel 2.3	Dimensi Dan Indikator Kompensasi .....	19
Tabel 2.4	Dimensi Dan Indikator Kinerja .....	23
Tabel 2.5	Penelitian Lain yang relevan.....	24
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.2	Langkah Dan Lembar Kerja.....	37
Tabel 4.1	Deskripsi variabel.....	51
Tabel 4.41	Hasil Uji Linier Berganda .....	72
Tabel 4.42	Koefisien Dertiminasi ( $R_2$ ) R Square .....	73
Tabel 4.43	Hasil Uji F.....	74
Tabel 4.44	Hasil Uji T.....	76

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Skema Kerangka Berpikir .....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Babat Toman.....	40

## ABSTRAK

**Riomisa, Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin.(dibawah bimbingan Ibu Hj.Nina Fitriana.SE,M.Si dan Ibu Kamariah,SE.MM).**

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin yang berjumlah 33 orang menggunakan teknik *purposive sampling* dalam penelitian ini penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi untuk di jadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 33 orang.

Dari penelitian terdapat Pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja secara pada Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi dengan nilai sig.F sebesar  $0,001 > 0,05$  terdapat pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi secara individu (parsial) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin dengan nilai sig.T sebesar Kepemimpinan  $0,023 < 0,05$  Pengawasan  $0,097 < 0,05$  Kompensasi  $0,030 < 0,05$  yang menunjukkan hubungan yang kuat dan bersifat positif (searah). Koefisien determinasinya (R Square) sebesar 0,43 atau 43,4% menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas (Kepemimpinan, Pengawasan Dan Kompensasi) secara bersama-sama mampu menjelaskan terhadap variabel terikat sebesar 43,4% sedangkan sisanya 56,6% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

*Keyword : Kepemimpinan, Pengawasan Dan Kompensasi*

## RIWAYAT HIDUP

Riomisa, dilahirkan di desa beruge tanggal 10 juni 1997 dari pasangan Bapak Syafei dan Ibu Nafsia , anak kedua dari 4 bersaudara.

Sekolah dasar yang diselesaikan pada tahun 2010 di Sd Negeri Beruge, Sekolah menengah pertama di selesai kan pada tahun 2013 di SMP Negeri 2 Babat Toman dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah menengah atas Pada tahun 2016 di SMA Negeri 2 Babat Toman. Pada tahun 2016 masuk di Universitas Tridinanti Palembang.

Pelembang, September 2020



Riomisa

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Riomisa  
NIM : 1601110002  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber daya Manusia  
Judul Skrip : Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan  
Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada  
Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi  
Banyuasin

Menyatakan dengan ini bahwa skripsi yang telah saya tulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, September 2020

Penulis



Riomisa

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner .....	81
2. Data Penelitian .....	82
3. Regresi Linier Berganda .....	83

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut.

Era reformasi dan dampak persaingan globalisasi mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan. Keberhasilan pembangunan nasional tidak lepas dari peran dan fungsi organisasi pemerintah, karena keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan sangat mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional. Dalam rangka pencapaian tujuan nasional dan tujuan pembangunan nasional tersebut diperlukan peran serta Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang tugasnya adalah untuk

melaksanakan pemerintahan dan tugas pembangunan. Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Untuk mewujudkan pegawai negeri sebagaimana tersebut di atas maka perlu adanya peranan kepemimpinan dalam usaha untuk mencapai tujuan suatu organisasi pemerintahan sehingga dapat dikatakan sukses atau gagalnya suatu organisasi pemerintahan, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi yang bersangkutan. Seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang tidak melaksanakan tindakan atas dasar mementingkan diri sendiri dan harus bersifat adil dalam membuat keputusan dan bertanggung jawab atas kebijakan tersebut.

Kaitannya dengan hal tersebut di atas, maka pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat harus sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Pegawai negeri bukan saja unsur Aparat Negara tetapi juga merupakan Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang selalu hidup ditengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh karena itu dalam hal ini pimpinan pegawai negeri bukan saja di lihat dan diperlakukan sebagai Aparatur Negara, tetapi juga sebagai warga Negara yang bertanggung jawab atas tugas yang berhubungan dengan organisasi pemerintahan

Pengawasan merupakan proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara langsung oleh pimpinan terhadap sumber-sumber kerja untuk mengetahui kelemahan atau kekurangannya agar diperbaiki oleh pimpinan yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang diharapkan. Hal ini juga dapat dilihat pengawasan kinerja pegawai di Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin khususnya. Di sana dapat dilihat dalam menjalankan kinerjanya para pegawai cenderung kurangnya pengawasan dari pimpinan. Berikut ini tabel Pegawai Negeri sipil yang terdapat di Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin berdasarkan jenjang pendidikan dan tugas kerjanya.

Tabel 1.1 : Jumlah Pegawai Pada Bagian Umum Kantor Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin Dan Jenjang Pendidikannya.

No	Nama Bidang	Jenjang Pendidikan				Total
		SMA	D3	S1	S2	
1.	Camat				1	1
2.	Sekretaris Camat				1	1
3.	Kasi Pemerintahan			4		4
4.	Kasi Ketentraman/Ketertiban			4		4
5.	Kasi Bpmpd			4		4
6.	Kasi Pelayanan Umum			4		4
7.	Kasi Kessos			4		4
8.	Kasubag Kepegawaian			4		4
9.	Kasubag Keuangan			4		4
10	Bendahara		1			1
	Jumlah	0	1	28	2	31

Dilihat dari tabel 1.1 di atas dapat kita ketahui bahwa jumlah pegawai yang bekerja di Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin sudah sangat memenuhi jika mereka melakukan kinerjanya dengan baik. Dengan jumlah yang seperti ini pemerintah kecamatan akan mampu memberikan pelayanan kerja yang seharusnya sudah sangat baik . Namun dalam Pelayanan yang diberikan masih tidak tepat waktu, seperti pembuatan Kartu Keluarga yang seharusnya maksimal di kerjakan selama 2 (dua) minggu menjadi 1 (satu) bulan dan hal seperti ini juga terjadi pada proses administrasi dan surat surat lainnya.

Kondisi ini tentu saja menjadi hambatan bagi masyarakat di Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin dalam melakukan aktifitas dan pekerjaan sehari-hari. Kemudian dari observasi yang dilakukan penulis juga ditemukan gejala gejala lainnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai antara lain:

1. Terlihat adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang di tetapkan.
2. Adanya pungutan biaya administrasi diluar ketentuan pemerintah daerah Kabupaten Musi Banyuasin, contohnya dalam pembuatan surat pengantar kelakuan baik yang seharusnya tidak dipungut biaya tapi dalam pelaksanaanya mereka harus membayar.

Table 1.2: Jumlah Penerbitan KTP pada Bid. Pelayanan Adm Umum Kantor Camat Babat Toman Dari Tahun 2016-2019

No	Kelurahan/Desa	Tahun			
		2016	2017	2018	2019
1	Babat	120	155	182	210
2	Mangun jaya	115	135	150	185
3	Sereka	40	65	80	97
4	Sugiraya	20	40	58	79
5	Sugiwaras	23	38	55	75
6	Beruge	30	45	60	80
7	Muara punjung	15	25	45	58
8	Pangkalan Jaya	24	46	50	53
9	Toman	30	55	70	86
10	Kasmaran	100	125	140	170
11	Bangun Sari	37	48	54	72
12	Sungai Angit	40	65	79	95
13	Surimulyo	36	58	75	86

Sumber : Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap tahunnya pembuatan KTP pada bidang pelayanan Adm Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin selalu mengalami peningkatan dan tidak dapat menyelesaikan KTP tepat pada waktunya yang waktu pengerjaan nya satu hari, terhitung dari mulai jam kerja pegawai dan di mulai pada KTP masuk ke dalam administrasi Umum Kantor Camat. Berdasarkan penelitian awal ditemukan kinerja pegawai masih belum baik di Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin karna kurang nya

pengawasan dari pimpinan contohnya masih ada warga di Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin, pada saat datang ke kantor untuk meminta surat pengantar untuk membuat keterangan kelakuan baik dari kepolisian, pegawai yang melayaninya sangat lambat.

Penulis juga memperoleh keluhan dari pegawai bahwa kompensasi yang di terima tidak sesuai jam kerja dan penempatan kerja sistem pemberian kompensasi yang adil dan layak mendorong mendorong pegawai semangat dalam bekerja. Salah satu berdampak pada kinerja pegawai karena kinerja yang baik atau buruk akan berdampak pada banyak faktor. Salah satunya adalah masalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sangat sensitif di dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi terkait, seperti tunjangan kenaikan kompensasi ,struktur kompensasi dan skala kompensasi.

Pada prinsipnya, tidak mudah merancang dan mengelolah sistem kompensasi atau sistem imbalan yang efektif. Kompensasi di pengaruhi oleh kekuatan-kekuatan seperti tenaga kerja, kompetensi, kesepakatan kerja dan peraturan pemerintah dan filosofi manajemen puncak mengenai gaji/upah serta faktor lain. Karna pada dasar nya tujuan yang hendak dicapai adalah terwujudnya imbalan yang adil dan layak bagi seluruh pegawai.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi pemerintahan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting di dalam organisasi pemerintahan. Sumber daya manusia pegawai adalah salah satu motor penggerak dan kemajuan organisasi pemerintahan untuk mewujudkan tujuan pemerintahan dalam mencapai tujuan yang diinginkan ketaatan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan akan berdampak besar pada hasil yang diinginkan ke depannya bagi pegawai itu sendiri atau pun untuk organisasi pemerintahan. Oleh karena itu sumber daya manusia organisasi pemerintahan harus benar-benar diperhatikan sebab tanpa adanya sumber daya manusia maka organisasi tidak akan berjalan dengan sebagai mana mestinya, dengan adanya perhatian di bidang sumber daya manusia akan diperoleh keuntungan antara kedua belah pihak yaitu bagi organisasi pemerintahan akan memperoleh keuntungan dengan adanya produktif dan bagi pegawai akan memperoleh kepuasan karena hak-hak mereka diperhatikan semua hasil yang didapat dengan baik, tak terlepas dari penempatan manajemen kinerja yang efektif kesuksesan organisasi pemerintahan dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang di capai oleh pegawainya. Oleh sebab itu organisasi pemerintahan menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja pegawai akan berpengaruh pada organisasi pemerintahan secara keseluruhan.

kinerja pegawai sangat penting untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa. Maka untuk mewujudkan aparatur Pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan,

Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparat Pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan latar belakang di atas dan keterangan gejala-gejala yang terjadi sebagai mana di jelaskan maka peneliti tertarik untuk meneliti dalam bentuk skripsi dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BABAT TOMAN KABUPATEN MUSI BANYUASIN”.

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin ?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Atas dasar permasalahan yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui ada tidak nya Pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Untuk Mengetahui ada tidak nya pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Untuk Mengetahui ada tidak nya pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin.
4. Untuk Mengetahui ada tidak nya pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin.

### 1.4. Manfaat penelitian

1. Diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan bagipimpinan dalam usahanya dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh dan mencoba mengaplikasikan teori-teori yang penulis ketahui selama masa perkuliahan .

3. Untuk dapat dijadikan pedoman bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama dan dapat bermanfaat sebagai bahan petunjuk dan bahan pertimbangan

## DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah (2015) *Dimensi dan indikator Kompensasi* Jurnal HH setiawan repository.unpas.ac.id
- Darwin Kesuma. 2017. *Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai Karyawan Universitas Tridinanti Palembang*. Jurnal Kompetitif Vol.6 No 2 : Edisi Juli-Desember 2017
- Edison (2016) *Kinerja Upah jiwa* Vol.2 No 1 April 2018 Jurnalfe.ustjogja.ac.id
- Firdaus Sianipar. 2013. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja karyawan pada PT Karya Agung Palembang* . Jurnal Kompetitif Vol 7, No 2 : Edisi Januari-Juni 2013
- Hasibuan (2011) *Kepemimpinan* Jurnal Ilham, Vol 3 No.1, pp 9-15 Februari 2015
- Hasibuan (2016) *Dimensi dan indikator kepemimpinan* jurnal repository.unpas.ac.id
- Hasibuan (2017) *Kompensasi* Jurnal eprints.mercubuana-yogya.ac.id
- Handoko (2014) *Kompensasi* Jurnal eprints.mercubuana-yogya.ac.id
- Hasibuan (2017) *Tujuan Kompensasi* Jurnal eprints.mercubuana-yogya.ac.id
- Hasibuan (2016) *Sistem pembayaran Kompensasi* Jurnal eprints.mercubuana-yogya.ac.id
- Kamariah, Lusya Nargis. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang*. Jurnal Kompetitif Vol 3, No 2 : Edisi Juli-Desember 2019
- Lakip. 2018. *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerinta pada Kantor Kecamatan Babat Toman* . Jurnal <https://mubakab.go.id>
- Manda Lintang Havany. 2016 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja SPG Supermarket Yogyakarta cabang satu dan tiga*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Marwansyah (2016) *Tujuan Penilaian Kinerja* Jurnal repository.unmuha.ac.id
- Nawawi (2011) *Kompensasi* Jurnal eprints.mercubuana-yogya.ac.id
- Roki Sandra. 2013 *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Camat xlll Kota Kampar Kabupaten kampar*. Universitas Negeri Sultan Syarif Kamis Riau 2013.

- Robbins (2012) *Dimensi dan indikator kinerja Manajemen* (Edisi 11) Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins Dan Judge (2015) *Teori Kepemimpinan* Jurnal [sinta.unud.ac.id](http://sinta.unud.ac.id)
- Siagian (2014) *Teknik-teknik dalam pengawasan* Jurnal [repository.unpas.ac.id](http://repository.unpas.ac.id) jatmika 2016
- Sondang Siagian (2014) *Dimensi dan indokator pengawasan* Jurnal HA pertiwi [Repository.unpas.acid](http://Repository.unpas.acid)
- Sofyandi (2014) *Jenis-jenis Kompensasi* Jurnal [repository.unpas.ac.id](http://repository.unpas.ac.id)
- Sugiyono (2013) *Hipotesis* Jurnal. [Library.binus.ac.id](http://Library.binus.ac.id)
- Sugiyono (2017) *Populasi* Jurnal [repository.unpas.ac.id](http://repository.unpas.ac.id)
- Sugiyono (2017) *Sempel* Jurnal [repository.unpas.ac.id](http://repository.unpas.ac.id)
- Usman Efendi (2014) *Pengawasan* Jurnal [repository.uin-suska.ac.id](http://repository.uin-suska.ac.id)
- Wibowo (2016) *Kinerja* Jurnal [repository.unpas.ac.id](http://repository.unpas.ac.id)
- Wibowo (2016) *Kompensasi* Jurnal [eprints.mercubuana-yogya.ac.id](http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id)