

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN PENGAWASAN
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PENGENDALIAN
PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA
KABUPATEN BANTAENG**

***The Influence of Leadership, work discipline, and Supervision on the
Effectiveness of Employees in the Bantaeng District Population and
Family Planning Office.***

Rido

Dinas PPKB Kab. Bantaeng

Email : ridwan.muhtar3@gmail.com

Akmal Umar

Magister Manajemen, STIE Amkop Makassar

Email : 4kmal898@gmail.com

Hasan Nongkeng

Magister Manajemen, STIE Amkop Makassar

Email : mattalatta.ar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng (2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng (4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng

Metode Penelitian adalah metode Kuantitatif dengan menggunakan total sampling, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Semua sampel berjumlah 55 responden pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara langsung kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada pegawai yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R²).

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten

Bantaeng (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng (3) pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng (4) kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pengawasan, dan Efektivitas Kerja*

ABSTRACT

This research aims (1) find out and analyze the influence of leadership on the effectiveness of work of employees in the Population Control and Family Planning Office of Bantaeng Regency (2) to find out and analyze the influence of work discipline on the effectiveness of work of employees in the Bantaeng District Population and Family Planning Service (3) to determine and analyze the influence of supervision on the work effectiveness of employees at the Population Control and Family Planning Office of Bantaeng District (4) to find out and analyze the influence of leadership, work discipline, and supervision of the effectiveness of work of employees in the Bantaeng District Population and Family Planning Office

The sample uses a total sampling method, that is, all members of the population are used as samples. Samples were 55 respondents in the Bantaeng District Population and Family Planning Office. Data collection methods used were direct interviews with parties involved with the issues being discussed and giving questionnaires to employees in accordance with the research conducted. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis, T-test, F test and Determination Coefficient Test (R²).

The results of the analysis show that (1) leadership influences the work effectiveness of employees at the Population Control and Family Planning Office of Bantaeng Regency (2) work discipline influences the work effectiveness of employees in the Population Control and Family Planning Office of Bantaeng District (3) supervision influences the work effectiveness of employees In the Bantaeng District Population Control and Family Planning Service (4) leadership, work discipline, and supervision affect the work effectiveness of employees in the Bantaeng District Population and Family Planning Office

Keywords: *Leadership, Work Discipline, Supervision and Work Effectiveness*

PENDAHULUAN

Permasalahan kedisiplinan khususnya kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN), hingga saat ini masih mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat. Sebagai contoh yang banyak dilansir media massa baik cetak maupun elektronik, menyebutkan adanya ASN meninggalkan tempat tugas tanpa ijin pimpinan. Berbagai sangksi terhadap pegawai yang terkena razia

penegakan disiplin telah dikenakan sangsi kedisiplinan. Pelanggaran maupun permasalahan kedisiplinan pegawai telah menghambat fungsi pelayanan pemerintah akibat adanya oknum ASN yang tidak menjalankan tugasnya secara optimal.

Disiplin yang telah dilakukan pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab namun kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari cara kerjanya yang rapi, penggunaan alat kantor yang sesuai dengan aturan dan pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang tepat. Namun masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai misalnya kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja dan masih ada kesalahan dalam menggunakan alat kerja sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.

Pimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi karena peranan pimpinan sangat menentukan keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai tujuan. Banyak upaya yang dilakukan pimpinan agar tujuannya tercapai dengan hasil maksimal, salah satunya yaitu dengan pembinaan dan peningkatan disiplin kerja pegawai. Tingginya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu teladan dari pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan panutan bagi bawahannya dalam menjalankan roda organisasi. Pemimpin yang baik tentu akan memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, agar bawahan dapat mengikutinya. Salah satunya adalah masalah kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan kepatuhan atau ketaatan terhadap ketentuan-ketentuan yang pasti dan konsisten, baik berupa peraturan maupun tata tertib yang sudah ditentukan untuk menjalankan standar-standar organisasional. Selain disiplin kerja ada hal lain yang juga penting untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu dengan adanya pengawasan dari pimpinan yang selalu memperhatikan segala kegiatan dan yang paling penting adalah kebutuhannya akan selalu dihargai. Jika mereka dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang baik maka akan tercapai efektivitas kerja yang maksimal,

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan menurut Sutrisno (2010) adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Indrawijaya (2000)

mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan orang lain, sehingga mereka bertindak dan berperilaku sebagaimana diharapkan, terutama bagi tercapainya tujuan yang diinginkan, Kerlinger dan Padhazur, (1987). Kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan gairah, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin tinggi, dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu.

Kepemimpinan yang efektif sering disamakan dengan entrepneur, tetapi kadang-kadang juga tidak. Yang jelas, keduanya mempunyai persamaan, tetapi ada karakteristik yang membedakannya. Persamaan yang utamanya adalah keduanya mengandung keberanian mengambil risiko. Menurut Kotter (1988), karakteristik yang membedakannya yaitu seorang enterpreneur yang sukses hampir selalu independen, parokial, dan sangat kompetitif. Memang berangkali penilaian ini tepat jika memimpin satu organisasi milik pribadinya. Tetapi apabila memimpin organisasi milik sekelompok masyarakat atau milik publik, ia akan tampak bahwa ia kurang memperhitungkan keterlibatan manajemen bawahannya didalam proses pengambilan keputusan. Ia akan terus memimpin organisasi itu seperti miliknya, yang akhirnya akan ia konflik yang serius dengan para eksekutif lainnya. Ada kesan bahwa kedua macam kepemimpinan itu memberi perhatian pada visi dan strategi untuk mencapai visi itu, tetapi visi seorang entrepreneur lebih individualistis dari pada kepemimpinan efektif. Selain itu, jaringan kerjasama yang dibangun pada kepemimpinan efektif sangat integratif, sedangkan pada tipe entrepreneur sering melangkahi pejabat-pejabat kunci dan langsung kemanajem bawah.

Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggidari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006).

Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan,

prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2009).

Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. Kata "Pengawasan" berasal dari kata "awas" berarti "penjagaan". Istilah pengawasan dikenal dalam ilmu manajemen dengan ilmu administrasi yaitu sebagai salah satu unsur dalam kegiatan pengelolaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja tenaga kerja berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para tenaga kerja. Sedangkan menurut Siagian (2014) mengemukakan pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan merupakan suatu tindakan pemantauan atau pemeriksaan kegiatan proyek konstruksi untuk menjamin pencapaian tujuan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya dan melakukan tindakan korektif yang diperlukan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang ada sebelumnya. Pengawasan yang efektif membantu usaha dalam mengatur pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik.

Efektivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) mendefinisikan konsep efektivitas sebagai suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi ikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat. Dan menurut Makmur (2011) menyatakan bahwa efektivitas berhubungan dengan tingkat kebenaran atau keberhasilan dan kesalahan. Ia berpendapat bahwa untuk menentukan tingkat efektivitas keberhasilan seseorang, kelompok, organisasi bahkan sampai kepada negara kita harus melakukan perbandingan antara kebenaran

atau ketepatan dengan kekeliruan atau yang dilakukan. Semakin rendah tingkat kekeliruan atau kesalahan yang terjadi, tentunya akan semakin mendekati ketepatan dalam pelaksanaan setiap aktivitas atau pekerjaan (tugas) yang dibebankan setiap orang. Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan dapat dilaksanakan secara tepat, efektif, dan efisien apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan yang telah direncanakan, maka jelas bahwa sesungguhnya efektivitas kerja tidak lain adalah seorang atau beberapa orang khususnya pegawai dalam satu unit organisasi atau perusahaan untuk dapat melaksanakan tujuan yang dicapai dalam suatu sistem yang ditentukan dengan suatu pandangan untuk memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri.

Hipotesis

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng.
3. Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng.
4. Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan yaitu mulai bulan juni sampai dengan agustus 2018. Penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Mengingat jumlah populasi relative kecil, sehingga sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode sensus/total sampling dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut dapat dijangkau oleh peneliti. Jumlah pegawai sebanyak 55 orang, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebesar 55 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Cara mengetahui butir pertanyaan dalam kuesioner yang disusun valid atau tidak adalah dengan membandingkan nilai r hitung dan r table atau Sig (2-tailed) dari masing-masing butir pertanyaan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$). Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau Sig (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 5 %, maka butir pertanyaan dalam kuesioner adalah valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel Penelitian

| Variabel | Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Status |
|----------------|-----------------|------------|-----------|--------|
| Kepemimpinan | X1.1 | 0,890 | 0,279 | Valid |
| | X1.2 | 0,908 | 0,279 | Valid |
| | X1.3 | 0,805 | 0,279 | Valid |
| | X1.4 | 0,927 | 0,279 | Valid |
| | X1.5 | 0,877 | 0,279 | Valid |
| | X1.6 | 0,726 | 0,279 | Valid |
| Disiplin Kerja | X2.1 | 0,846 | 0,279 | Valid |
| | X2.2 | 0,968 | 0,279 | Valid |
| | X2.3 | 0,967 | 0,279 | Valid |
| | X2.4 | 0,871 | 0,279 | Valid |
| Pengawasan | X3.1 | 0,943 | 0,279 | Valid |
| | X3.2 | 0,861 | 0,279 | Valid |
| | X3.3 | 0,961 | 0,279 | Valid |
| | X3.4 | 0,966 | 0,279 | Valid |
| Efektivitas | Y1 | 0,902 | 0,279 | Valid |
| | Y2 | 0,866 | 0,279 | Valid |
| | Y3 | 0,867 | 0,279 | Valid |

Sumber :Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan dari setiap variabel yang diteliti adalah **valid**, karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Oleh karenanya item-item tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini untuk analisis selanjutnya.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk pengujian reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Arikunto, 2002).

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

| Variabel | Cronbach's Alpha | Cut of Point | Status |
|----------------|------------------|--------------|----------|
| Kepemimpinan | 0,927 | 0,60 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,933 | 0,60 | Reliabel |
| Pengawasan | 0,950 | 0,60 | Reliabel |
| Efektivitas | 0,848 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 2 yang merupakan hasil pengujian reliabilitas dengan metode *cronbach's alpha* dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) yang terukur adalah lebih besar daripada 0,60. Dikarenakan seluruh nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel berada diatas ambang batas (*cut of point*) 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan (reliabel).

Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 5,018 | 1,826 | | 2,749 | ,008 |
| Kepemimpinan (X1) | ,254 | ,055 | ,472 | 4,588 | ,000 |
| Disiplin Kerja (X2) | ,184 | ,066 | ,271 | 2,802 | ,007 |
| Pengawasa | ,27 | 0,73 | ,387 | 3,7 | ,0 |

| | | | |
|--------|---|----|---|
| n (X3) | 4 | 58 | 0 |
| | | | 0 |

Dari tabel 3 dapat dibuat persamaan regresi dari output tersebut yaitu: Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu: $Y = 5,018 + 0,254X_1 + 0,184X_2 + 0,274X_3$, pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengawasan berpengaruh positif, hal ini mempunyai makna bahwa Kepemimpinan yang efektif dan tingkat kedisiplinan yang tinggi serta pengawasan yang konsisten dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Selanjutnya, dari tabel 3 dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis secara parsial atau sendiri-sendiri

1. Nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai diperoleh sebesar 4,588 dengan harga signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t hitung 4,588 lebih besar dari nilai t tabel 1,675 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y),

Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,472 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian penduduk dan Keluarga berencana Kabupaten bantaeng. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 1 yang menyatakan pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian penduduk dan Keluarga berencana Kabupaten Bantaeng, **di terima**

2. Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai diperoleh sebesar 2,802 dengan harga signifikansi 0,007 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t hitung 2,802 lebih besar dari nilai t tabel 1,675 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis satu (H_1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y),

Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,271 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian penduduk dan Keluarga berencana Kabupaten bantaeng. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 2 yang menyatakan pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian penduduk dan Keluarga berencana Kabupaten bantaeng, **di terima**

3. Nilai t hitung untuk variabel pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai diperoleh sebesar 3,758 dengan harga signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut

signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t hitung 3,758 lebih besar dari nilai t tabel 1,675 maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis satu (H1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel pengawasan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y),

Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,387 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian penduduk dan Keluarga berencana Kabupaten bantaeng. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 3 yang menyatakan pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian penduduk dan Keluarga berencana Kabupaten bantaeng, **di terima**

Tabel 4

| ANOVA | | | | | |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 44,286 | 3 | 14,762 | 19,275 | ,000 ^a |
| Residual | 39,059 | 51 | ,766 | | |
| Total | 83,345 | 54 | | | |

Dari tabel 4 diperoleh nilai F hitung sebesar 19,275. Pada derajat bebas 1 (df1) = jumlah variabel – 1 = 4-1 = 3, dan derajat bebas 2 (df2) = n-k= 55-4 = 51, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,78; dengan demikian F hitung > F tabel yaitu 19,275 > 2,79 pada tingkat signifikansi 0,000 (0,000 < 0,05). Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model dikatakan, bahwa kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan pengawasan (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Sehingga hipotesis keempat **diterima**.

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 seberikut ini :

Tabel 5

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .729 ^a | .631 | .504 | .875 |

Dari tabel 5 diperoleh nilai R square sebesar 0,631 memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan, disiplin kerja dan pengawasan untuk menjelaskan besarnya variasi dalam variabel terikat yaitu 0,631 efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 0,631 atau 63,1% sedangkan sisanya 36,9% dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan yang diteliti.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng diperoleh 4,588 dengan harga signifikansi 0.000, hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin konsisten kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng begitupun sebaliknya apabila kepemimpinan tidak konsisten maka efektivitas kerja pegawai akan rendah pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng.

Kehadiran seorang pemimpin dalam suatu organisasi ialah untuk menggerakkan orang-orang dalam organisasi itu. Pemimpin yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua orang yang dipimpin dalam pencapaian tujuan organisasi, dan akan selalu berusaha agar kehendaknya diterima dan dirasakan oleh seluruh anggota kelompok sebagai kehendaknya juga. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, maka hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya. Menurut Sutrisno (2010) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan yang efektif sering disamakan dengan entrepreneur, tetapi kadang-kadang juga tidak. Yang jelas, keduanya mempunyai persamaan, tetapi ada karakteristik yang membedakannya. Persamaan yang utamanya adalah keduanya mengandung keberanian mengambil risiko. Menurut Kotter (1988), karakteristik yang membedakannya yaitu seorang entrepreneur yang sukses hampir selalu independen, parokial, dan sangat kompetitif. Memang berangkali penilaian ini tepat jika memimpin satu organisasi milik pribadinya. Tetapi apabila

memimpin organisasi milik sekelompok masyarakat atau milik publik, ia akan tampak bahwa ia kurang memperhitungkan keterlibatan manajemen bawahannya didalam proses pengambilan keputusan. Ia akan terus memimpin organisasi itu seperti miliknya, yang akhirnya akan ia konflik yang serius dengan para eksekutif lainnya.

Seorang pemimpin organisasi dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi atau memberi motivasi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya, dan merupakan gambaran gaya kepemimpinannya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai diperoleh 2,802 dengan harga signifikansi 0.007 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka akan semakin mempengaruhi peningkatan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng begitupun sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan kerja rendah maka efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng akan semakin tidak efektif .

Disiplin merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib (Fauzi, 2009). Disiplin adalah suatu ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan organisasi untuk mencapai perilaku yang dikendalikan yang dapat dilakukan antara lain melalui pelaksanaan tindakan hukuman. Disiplin lebih banyak bersumber dari diri sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Karena ia berasal dari kesadaran diri yang mendalam maka pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi

dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu organisasi.

Kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi), bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai diperoleh 3,758 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin konsisten pengawasan pegawai maka akan semakin mempengaruhi peningkatan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng begitupun sebaliknya apabila tidak konsisten pengawasan maka efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng akan tidak efektif

Menurut Dessler (2009), menyatakan bahwa pengawasan (Controlling) merupakan penyusunan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau level produksi; pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja aktual dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan; mengadakan tindakan korektif yang diperlukan. Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan.

Fungsi pengawasan merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Sistem pengawasan yang efektif harus memenuhi beberapa prinsip pengawasan yaitu adanya rencana tertentu dan adanya pemberian instruksi serta wewenang-wewenang kepada bawahan. Rencana merupakan standar atau alat pengukur pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan. Wewenang dan instruksi yang jelas harus dapat diberikan kepada bawahan, karena berdasarkan itulah dapat diketahui apakah bawahan sudah menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Atas dasar instruksi

yang diberikan kepada bawahan maka dapat diawasi pekerjaan seorang bawahan. Terwujudnya tujuan yang dikehendaki oleh organisasi sebenarnya tidak lain merupakan tujuan dari pengawasan. Sebab setiap kegiatan pada dasarnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Oleh karena itu pengawasan mutlak diperlukan dalam usaha pencapaian suatu tujuan.

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai diperoleh 19,275 dengan harga signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa semakin efektif kepemimpinan, dan tinggi tingkat kedisiplinan serta konsisten pengawasan maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap peningkatan efektivitas kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng begitupun juga sebaliknya apabila kepemimpinan tidak efektif, rendah kedisiplinan kerja serta pengawasan tidak konsisten maka efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng akan semakin tidak efektif .

Menurut Makmur (2011), dijelaskan bahwa persepsi tentang efektivitas sesungguhnya bersumber dari salah satu kriteria ilmu administrasi yang berkembang secara alamiah ke dalam berbagai aktivitas kehidupan manusia untuk mencapai tujuan yang mereka kehendaki.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan panutan oleh para pegawainya. Selain disiplin kerja ada hal lain yang juga penting untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu dengan adanya pengawasan dari pimpinan yang selalu memperhatikan segala kegiatan dan yang paling penting adalah kebutuhannya akan selalu dihargai. Jika mereka dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang baik maka akan tercapai efektivitas kerja yang maksimal, sedangkan tujuan pengawasan itu merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, sehingga dengan pengawasan pegawai merasa terdorong untuk bekerja lebih baik kemudian menghasilkan pekerjaan yang memuaskan bagi instansi atau lembaganya.

Upaya untuk meningkatkan efektivitas, peningkatan kesadaran akan produktivitas, efisiensi dan kewirausahaan serta etos kerja dilaksanakan melalui berbagai kegiatan motivasi, penyuluhan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan

kualitas tenaga kerja berdasarkan rencana ketenagakerjaan nasional yang harus terus disempurnakan secara terarah, terpadu dan menyeluruh. Efektivitas kerja pegawai dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, dengan pengawasan dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinannya itu merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan. Pimpinan selain jadi motor penggerak juga berfungsi sebagai pengawas.

SIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Kepemimpinan meliputi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan kepegawaian, taat terhadap aturan perilaku pekerjaan dan taat pada pertauran lainnya dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Dalam hal ini semakin efektif kepemimpinan maka semakin meningkatkan efektivitas kerja dan sebaliknya semakin tidak efektif kepemimpinan maka efektivitas kerja pegawai akan rendah di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Disiplin kerja meliputi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan kepegawaian, taat terhadap aturan perilaku pekerjaan dan taat pada pertauran lainnya dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Dalam hal ini semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka semakin meningkatkan efektivitas kerja dan sebaliknya semakin rendah tingkat kedisiplinan maka efektivitas kerja pegawai akan rendah di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng
3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Pengawasan meliputi ukuran atau standar pekerjaan, penilaian pekerjaan, perbandingan antara hasil pekerjaan dengan ukuran atau standar pekerjaan dan perbaikan atas penyimpanan dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Dalam hal ini semakin konsisten pengawasan maka semakin meningkatkan efektivitas kerja dan sebaliknya semakin tidak konsisiten pengawasan maka efektivitas kerja pegawai akan rendah di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng

4. Kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Kepemimpinan yang efektif dan tingkat kedisiplinan yang tinggi serta pengawasan yang konsisten dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Dan sebaliknya semakin tidak efektif kepemimpinan, rendah tingkat kedisiplinan serta tidak konsisten pengawasan maka efektivitas kerja pegawai akan rendah di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng

REFERENSI :

- Asmiarsih, 2006. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai, Penerbit : Medical Book, Yogyakarta
- Ariyasa, 2009. Pengaruh Pengawasan dan disiplin terhadap efektivitas kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Tabanan, Tesis, PascaSarjana STIE Amkop Makassar.
- Byrd dan Block, Sujak. 1990. Kepemimpinan Manajer, Eksistensi Dalam Perilaku, Rajawali Pers, Universitas Negeri, Malang
- Blake, Robert R, dan Mounton, Jane S. Executive Achievement; Making At The Top. New York: McCraw-Hill, 1986.
- Creswell, John W. 2010. Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif danmixed, Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Cribbin. 1985. Leadership Liberty Of America, Hand Book Of Qualitative. London
- Dessler, 2009. Manajemen Sumber daya Manusia , Edisi Kesepuluh, Jakarta
- Davis, 1997. Human Resources And Personnel. PT. Prenhalkindo, Jakarta
- Daly Erni, 2008. Pedoman Pengawasan Intern dan Ekstern, Kencana, Jakarta
- Fathoni, Abdurrahman, 2006. Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi,
- Fauzy. 2009. Mengelola Pelatihan Partisipatif. Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Ferdinand, Augusty, 2013, Metode Penelitian Manajemen, Edisi Kedua, Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hakim, Thursan, 2007. Belajar Secara Efektif. Jakarta : Puspa Swara

- Handoko, 2001. Manajemen Sumber daya Manusia, Edisi Revisi, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, SP. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, SP. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara
- Hae Iskandar et.al.2018. Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bisaspu Kabupaten Bantaeng, Tesis, Makassar, Pasca Sarjana STIE Amkop
- Haeruddin dan Hasmin Tamsah. 2016. Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulumba, Tesis, Pasca Sarjana STIE Amkop Makassar.
- Indra Wijaya. 2008. Perilaku Organisasi, Jakarta : Sinar Baru , Algesindo
- Iskandar et.al.2018. Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Bisaspu Kabupaten Bantaeng, Tesis, Pasca Sarjana STIE Amkop Makassar.
- Kerlinger dan Padhazur. 1987. Korelasi dan Analisis Regresi Berganda, Bandung : Remaja Pustaka Karya
- Kusdi, 2009. Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Makmur,. 2011. Efektivitas Klembagaan Pengawasan. Penerbit : Bandung Refika
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama
- Manullan, 2004. Manajemen Personalialia. Penerbit : Gadjah Mada University Press
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2013. Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyasa, 2008. Manajemen berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi, Bandung:
- Nerpati, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Tesis, Pasca Sarjana STIE Amkop Makassar.
- Fattah, 2004, Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Dewan sekolah. Penerbit : Bani Quraisy, Bandung

- Ridwan, 2009. Dasar-dasar Statistika. Bandung: CV. Alfabeta
- Rivai. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan, Penerbit : CV.Rajawali Kencana, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta
- Rahadian dan kencana, 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Efektivitas Kerja PenanggulanganBencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor.
- Suardi, t.al, 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran pada SDIT Al-Fityan School Kabupaten Gowa.
- Sari et.al, 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Donri-Donri Kabupaten Soppeng. Tesis, Pasca Sarjana STIE Amkop Makassar.
- Sekaran,Uma.2013, Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti, 2009. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas kerja , Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : PT Bumi Rineka Cipta, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, BPFE, Yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara
- Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Edisi Ketiga, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Situmorang, Syafrizal Helmi, 2008. Analisis Data Penelitian, Medan: USU Press
- Situmorang, dan Juhir, 2001. Aspek Hukum Pengawasan Melekat, Penerbit : Rineka, Yogyakarta
- Susilo. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Remaja Pustaka Karya, Bandung
- Sudarmanto. 2009. Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Sugiyono, 2007. Statistika Untuk Penelitian, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta
- Sutrisno, Edy, 2009. Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh, Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2010. Manajemen Sumber daya Manusia, Edisi Pertama Jakarta : Kencana

- Sutrisno, Edy, 2011. Manajemen Sumber daya Manusia, Jakarta : Kencana
- Sutarto, 1986. Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Yogyakarta
- Sukarna, 2011. Dasar-Dasar Manajemen, penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Tika. 2008. Perilaku Organisasi. (Buku 2), Penerbit : Salemba, Jakarta
- S.Sumarni dan Hasmin Tamsah, 2017. Pengaruh Supervisi Akademik, Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Sekecamatan Tamalate Kota Makassar. Tesis, PascaSarjana STIE Amkop Makassar.
- Syafriadi, 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi III. Tesis, Pasca Sarjana STIE Amkop Makassar.
- Umam, 2010. Perilaku Organisasi, Penerbit : Pustaka Setia Cetakan : Ke-1
- Tangkilisan, 2005. Teori Organisasi Dan Administrasi, Penerbit salemba Humanika, Jakarta
- Taufik et, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rumah sakit Islam Faisal Kota Makkasar, Tesis, PascaSarjana STIE Amkop Makassar.
- Wahjosumidjo, 1984. Kepemimpinan dan Motivasi, Penerbit : BPFE, Yogyakarta