

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN EREMERASA KABUPATEN BANTAENG**

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE EREMERASA SUB-DISTRICT OFFICE, BANTAENG REGENCY

Andi Hidayati¹

¹ Faculty Members of the Faculty of Education and Teacher Training, UPRI Makassar

Titi.hidayati64@gmail.com

Keyword:

Leadership,
Organizational
Culture, Work
Discipline, and
Performance .

Kata Kunci:

Kepemimpinan,
Budaya Organisasi,
Disiplin kerja dan
Kinerja

Abstract: *The purpose of this research are: 1) To determine the influence of leadership on employee performance at the Eremerasa Sub-District, Bantaeng Regency, 2) To determine the influence of organizational culture on employee performance at the Eremerasa Sub-District, Bantaeng Regency, 3) To determine the influence of work discipline on employee performance at the Eremerasa Sub-District Office, Bantaeng Regency, 4) To determine the simultaneous influence of leadership, organizational culture, and work discipline on employee performance at the Eremerasa Sub-District, Bantaeng Regency, 5) To identify which variable has a greater influence among leadership, organizational culture, and work discipline on employee performance at the Eremerasa Sub-District, Bantaeng Regency. The research method employed in this study is a survey method with a quantitative approach, focusing on hypothesis testing. The population consists of 40 individuals, and the sample is drawn using a census method, resulting in a sample size of 40 respondents. Data is collected through questionnaires and direct observation. The data analysis is carried out descriptively using quantitative methods with the SPSS program, utilizing multiple linear regression analysis. The research findings indicate that leadership, organizational culture, and work discipline collectively have an 84% influence on employee performance at the Eremerasa Sub-District, Bantaeng Regency, while the remaining 16% is explained by other*

variables not examined in this study. Leadership has the most dominant influence on employee performance at the Eremerasa Sub-District, Bantaeng Regency, with standardized Beta coefficient values of Leadership (X1), organizational culture (X2), work discipline (X3), and the dependent variable employee performance (Y) being 0.345, 0.283, and 0.317, respectively. The highest indicator value for the Leadership variable is attributed to organizational factors.

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng, 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng, 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng, 4) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya, dan disiplin kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng, 5) Untuk mengetahui variabel mana yang lebih berpengaruh antara kepemimpinan, budaya atau disiplin kerja , Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, Yaitu dengan menitik beratkan pada pengujian hipotesis. dengan jumlah populasi 40, penarikan sampel menggunakan metode sensus. dengan jumlah sampel 40 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi langsung. Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan program SPSS metode analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, budaya, dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng, sebesar 84%, sedangkan sisanya 16% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti, Kepemimpinan dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng. dengan nilai koefisien Beta Standardized dari Kepemimpinan (X1), budaya (X2), disiplin kerja (X3) serta variabel terikatnya adalah Kinerja pegawai (Y) secara berurut adalah 0.345, 0.283 dan 0.317, dengan nilai indikator tertinggi pada variabel Kepemimpinan adalah karena faktor Organisasi.

Informasi Artikel: Diterima: 24-06-2023, Disetujui: 18-07-2023, Dipublikasikan: 22-07-2023

1. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Sebagaimana dijelaskan dalam UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa salah satu tujuan penerapan UU tersebut adalah penyelenggaraan Pemerintahan yang menganut sistim otonomi daerah termasuk peningkatan kinerja pegawai pemerintahan yang luas. Disamping UU tersebut, ada beberapa aturan lainnya yaitu PP No. 42 tahun 2004 tentang kode etik Pegawai Negeri Sipil, serta PP No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam mendorong pegawai untuk dapat lebih produktif pada sistim karir maupun prestasikerja.

Peningkatan pendayagunaan aparatur pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah peningkatan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat melalui tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan pembangunan, sehubungan dengan hal tersebut diatas maka Pegawai Negeri Sipil sebagai bagian dari aparatur pemerintah dan abdi masyarakat senantiasa dituntut mempunyai pengetahuan, keterampilan, kecakapan dan abdi masyarakat, kemauan bekerja, disiplin kerja, etos kerja, berkualitas tinggi, motivasi kerja, bahkan menjadi teladan atau panutan bagi lingkungan masyarakat.

Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau kantor dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu organisasi/ perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Penilaian kinerja pegawai sebenarnya merupakan penilaian terhadap penampilan kerja pegawai itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah.

Berdasarkan fenomena, bahwa masih banyak kinerja pegawai pada organisasi/instansi pemerintah kinerjanya masih perlu ditingkatkan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang telah dicapai masih sering menuai kritikan dan keluhan dari masyarakat atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang bagus.

Hal ini menunjukkan kesan bahwa kebanyakan pegawai sulit meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya diakibatkan rendahnya pemberian kebutuhan motivasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan organisasi/instansi pemerintah didalam memberikan kebijakan untuk mendorong, merangsang dan mendukung pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Mulianto (2005)

Secara alamiah, setiap orang pada setiap saat selalu diliputi kebutuhan, dan sebagian besar kebutuhan itu tidak cukup kuat untuk mendorong seseorang berbuat sesuatu pada suatu waktu tertentu. Kebutuhan akan menjadi taraf intensitas yang cukup. Pemenuhan kebutuhan selalu diilhami oleh motif untuk memenuhinya atau

dengan kata lain, motivasi dipakai untuk menunjukkan suatu keadaan dalam diri seseorang yang berasal dari akibat suatu kebutuhan. Simamora (2007).

Secara garis besar masalah budaya organisasi memiliki dua sifat, yaitu budaya organisasi yang bersifat kasat mata, jelas terlihat, berupa seragam, logo, dan sebagainya, dan budaya organisasi yang tidak terlihat berupa nilai-nilai yang ada, dipahami, dan dilaksanakan oleh sebagian besar orang dalam organisasi. Kedua sifat tersebut berfungsi sebagai identitas organisasi sehingga orang di luar organisasi akan mudah mengenal organisasi dari identitas tersebut, dan penentu arah setiap perilaku orang-orang dalam organisasi.

Atas pertimbangan tersebut, maka pimpinan organisasi mengambil suatu keputusan untuk memberikan peluang kepada setiap pegawai meningkatkan kedisiplinan pada masing-masing unit kerja yang dibidangnya. Kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain: Kualitas dan kuantitas, Output, Sikap Kooperatif, Jangka panjang waktu dan kehadiran ditempat kerja. Mathius dan Jakson, (2007)

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti mengangkat judul "Pengaruh kepemimpinan, Budaya Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng".

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan dalam artikel ini, sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng?
4. Apakah Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada

Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng

2. Untuk menganalisis pengaruh budaya terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya, dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng .

4. Tinjauan Pustaka,

A. Tinjauan Pustaka Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2010:157), pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Kartono (2010:18), pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Menurut Veitsal Rivai dan Deddy Mulyadi (2010:2), dalam bukunya yang berjudul "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi" menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

B. Kompetensi

Kompetensi adalah adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu di bidang pekerjaan tertentu (KEPMEN No. 045/U/2002/Pasal 1).

Menjelaskan pentingnya kompetensi sumber daya manusia, maka mengacu kepada teori kemampuan. yang diperkenalkan oleh Terry, *at al.*, (2005:151) menyatakan bahwa setiap sumber daya manusia memiliki kompetensi. Kompetensi ideal jika ditunjang oleh pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja.

Setiap manusia memiliki potensi, karena itu potensi menjadi pertimbangan di dalam memperbaiki dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Inti kompetensi yang dikembangkan menurut teori akses diri yang diperkenalkan oleh Morgan dalam Hasibuan (2005:19) dinyatakan bahwa setiap manusia memiliki akses pengetahuan, kemahiran, perjalanan hidup, dan orientasi masa depan. Teori ini kemudian disederhanakan bahwa penjabaran pengetahuan akan dicapai melalui pendidikan. Setiap kemahiran ditentukan oleh tingkat keterampilan yang ditekuni. Perjalanan hidup pada dasarnya merupakan apresiasi tentang pengalaman yang dihadapi oleh seseorang dan orientasi masa depan banyak ditentukan oleh kemajuan kerja.

Kompetensi secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

C. Motivasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018), istilah motivasi secara harfiah dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Selain itu, istilah motivasi juga sering diartikan sebagai dorongan atau daya gerak, penyebab seseorang untuk melakukan berbagai aktivitas dengan tujuan tertentu. Definisi lain tentang motivasi oleh J. Winardi (2001:2) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan potensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai hasil kerja. Motivasi memprediksi upaya untuk menghasilkan hasil kerja. Upaya bersama-sama dengan sifat-sifat individual dan batuan keorganisasian memprediksi kinerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kerja individual.

Motivasi merupakan faktor penting bagi kinerja individual tapi bua satu-satunya variabel, karena masih ada variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi seperti upaya yang dikerahkan, kemampuan, pengalaman kerja, naluri (insting), umur, tingkat pendidikan, dll.

Menurut J. Winardi (2001:4) apabila mempelajari macam pandangan dan pendapat tentang motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja, serta motivasi mencakup pengarah kearah tujuan. Sebuah konsep yang digunakan apabila menerangkan kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi seorang individu atau yang ada dalam diri individu tersebut, yang mengorganisasikan dan mengarahkan perilaku.

D. Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, menurut Mangkunegara (2011:67). Kemudian Rachmawati (2008:85) mengemukakan bahwa " Kinerja lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi kerja yang diukur atau dinilai ". Dari pengertian ini dapat dikatakan kinerja merupakan suatu ukuran untuk menilai berhasil atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektifitas operasional suatu organisasi dan pegawai berdasarkan sasaran, standar dan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan pegawainya dalam menjalankan amanah yang diterima.

E. Pengertian Disiplin Kerja

Konsep disiplin kerja adalah konsep mengenai kode etik yang harus dipatuhi dan dilakukan oleh setiap pegawai dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun non pemerintah untuk mewujudkan adanya suatu komitmen kerja yang memberikan dampak terhadap keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya dan terselenggaranya aktivitas kerja yang berjalan dengan baik sesuai dinamika kerja suatu organisasi.

Prijodarminto, (2004) disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan kerajinan, kehadiran, ketepatan waktu dan kepatuhan. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani bilamana tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai disiplin telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya.

5. Kerangka Pikir

Pada prinsipnya kerangka pemikiran dalam suatu penelitian perlu dikemukakan hal ini dimaksudkan sebagai jawaban sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi

objek permasalahan.

Sebagai dasar kerangka pemikiran, peneliti mengacu pada beberapa kajian teoritis dan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel-variabel yaitu variabel kepemimpinan, variabel budaya dan variabel disiplin kerja. Sebagai landasan pemikiran dari kajian pada thesis ini, peneliti mencoba menarik benangmerah beberapa pendapat dari ahli:

a. Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif atau menyeluruh tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Sumarto dan Subroto, 2011). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sumarto dan Subroto (2011), banyak penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Besarnya pengaruh manajer dalam pengambilan keputusan organisasi, struktur dan sistem dalam organisasi memberi peluang besar bagi manajer untuk mempengaruhi anggota organisasi untuk meningkatkan kemampuannya meraih tujuan organisasi.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi atau instansi. Disiplin digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri. Sebagaimana kemampuan yang dimiliki manusia atau pegawai, namun jika tidak diimbangi dengan pemahaman terhadap disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya yang dilaksanakan tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, bahkan mungkin akan dapat menimbulkan kegagalan dalam tercapainya tujuan dalam organisasi. Karena, disiplin kerja yang baik dan berkualitas merupakan kunci utama keberhasilan suatu organisasi/instansi dimana apabila hal tersebut diterapkan dengan baik dan benar maka keinginan dan tujuan suatu organisasi/instansi dapat terwujud. Adapun Skema Kerangka Pikir di bawah ini:

6. Hipotesis Penelitian

1. Kepemimpinan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng.
2. Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng.

4. Kepemimpinan, budaya, dan disiplin kerja, berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Eremerasa Di Kabupaten Bantaeng.

7. Metodologi Penelitian

1. Desain dan Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Pada pendekatan ini, data diperoleh dengan berbagai cara, antara lain dengan observasi, pembagian angket/ kuisisioner, maupun dengan wawancara langsung, dengan maksud mendapatkan data yang dapat dianalisis dengan akurat dan hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan.

Variabel yang di teliti dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, budaya, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, dimana masing-masing variabel bebas tersebut diberi simbol X1, X2, dan X3 sedangkan Kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang diberi simbol Y.

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng.. Dengan pendekatan penelitian adalah ekplanatory dan deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan selam tiga bulan mulai bulan November 2017 hingga Januari 2018.

3. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah Instansi/dinas bagian terkait yaitu pegawai pada Kantor Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng dalam hal ini jumlah pegawai sebanyak 45 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng sebanyak 45 orang. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus.

4. Sumber dan Cara Penentuan Data/ Informasi

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari Kantor Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng, berupa hasil kuisisioner yang telah dibagikan kepada pihak-pihak terkait. Sedangkan sumber-sumber data yang dikumpulkan terbagi atas:

Data primer merupakan data yang didapat dari pihak-pihak terkait dari pembagian kuisisioner tentang kepemimpinan, budaya dan disiplin kerja.

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data sekunder dapat berupa catatan, dokumen atau laporan historis (arsip) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk memperoleh data beserta keterangan yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

Observasi, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang dianggap perlu dan berkaitan dengan objek penelitian.

Kuisisioner yaitu responden dari pihak-pihak instansi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

6. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Rancangan analisis data meliputi :

Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menguji validitas dari instrument yang akan digunakan dalam penelitian, pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(\sum y) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{((\sum x)^2 - (n)(\sum x)^2) + ((\sum y)^2 - (n)(\sum y)^2) - (r_{xy})(\sum x)(\sum y)}}$$

dimana,

r_{xy} = Momen tangkar yang

baru r_{pq} = koefisien korelasi bagian

total $\sum x$ = simpangan baku skor

faktor $\sum y$ = simpangan baku skor

butir

Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai corrected item total correlation. Jika nilai corrected item total correlation > 0,3 maka item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dengan konsistensi dengan teknik Alpha Cronbach, Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Dimana dikatakan reliabel bila $\alpha > 0,6$.

Regresi Linear Berganda

Rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda yaitu

$$:Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana,

Y=Kinerja Pegawai

X1= Kepemimpinan

X2= Budaya

X3 = Disiplin Kerja

b0= Konstanta

b1-3 = Koefisien regresi

e= residual atau random error.

8. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng

Dalam tabel 4.5 menunjukkan gambaran mengenai hubungan antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan variabel Kinerja pegawai (Y). Hal ini dilihat dari hasil perhitungan program SPSS yang dikumpulkan diperoleh koefisien korelasi (r) antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *Corrected item total correction* (r-Hitung) berada antara 0,425- 0,883 atau r hitung lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point yang diisyaratkan yaitu sebesar 0,039*, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan variabel Kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.14 memperlihatkan hasil perhitungan bahwa nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan sebesar 3,502, taraf signifikan 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 0,806, sehingga menghasilkan perhitungan $t_{tabel} > t_{hitung}$ yaitu $3,502 > 0,806$ sedangkan sig pada tabel diatas sebesar 0,001 yang berarti probabilitas 0,001, karena probabilitas lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,001 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa antara variabel Kepemimpinan dengan variabel Kinerja pegawai terdapat pengaruh yang positif dan signifikan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai diterima.

Pada tabel 4.14 Berdasarkan hasil perhitungan statistik melalui bantuan program SPSS 21 *for Windows* secara parsial didapatkan hasil nilai konstanta atau variabel dependen sebesar 0,805 dan variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,208, Dengan nilai tersebut kita dapat memberikan persamaan regresi sederhana (parsial) yaitu:

$$Y = 0,805 + 0,208X_1$$

Persamaan ini memberikan arti bahwa nilai konstan pada tabel di atas sebesar 0,805, nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,208. Persamaan regresi sederhana memberikan gambaran bahwa apabila variabel Kepemimpinan (X_1) diberikan nilai 0, maka variabel Kinerja pegawai (Y) tidak berpengaruh. Sebaliknya apabila Kepemimpinan (X_1) diberi nilai satu satuan akan berpengaruh pada variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,208.

Pada tabel 4.14 juga memberikan penilaian keterpengaruhannya pada variabel Kepemimpinan (X_1), dimana tingkat signifikansinya sebesar 0,001, artinya probabilitas lebih kecil dari taraf tingkat signifikan sebesar 5% atau $0,001 < 0,05$.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan merupakan faktor penting dan menempati urutan pertama dalam peningkatan kinerja Kinerja pegawai Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng perlu dipertahankan terutama pada indikator Keteladanan pimpinan bagi pegawai, Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng yang berarti semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eddy Yunus (2010) yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Jawa Timur dan penelitian yang dilakukan oleh Nurwanti (2012) yang mana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Provinsi Sulawesi Tenggara yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi nilai-nilai kepemimpinan maka kinerja akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh R. Terry dalam Anwar (2004) bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak sehingga melalui perilaku yang positif dan memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan secara luas multi fungsi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktifitas-aktifitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan kerjasama dari orang-orang

diliuar kelompok.

Dalam teori kepemimpinan umumnya berupaya memberi paparan atau penjelasan terkait pemimpin dan kepemimpinan dengan cara mengemukakan beberapa segi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Misalnya latar belakang sejarah sang pemimpin beserta dengan kepemimpinannya. Kepemimpinan muncul beriringan dengan peradaban manusia. Adapun seiring dengan perkembangan jaman, kepemimpinan kini dapat dilihat dari berbagai perspektif atau sudut pandang. Seorang pemimpin boleh berprestasi tinggi untuk dirinya sendiri, tetapi itu tidak memadai apabila ia tidak berhasil menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya.

Kepemimpinan merupakan sebuah keputusan dan lebih merupakan hasil dari proses perubahan karakter atau transformasi internal dalam diri seseorang. Kepemimpinan bukanlah jabatan atau gelar, melainkan sebuah kelahiran dari proses panjang perubahan dalam diri seseorang. Ketika seseorang menemukan visi dan misi hidupnya, ketika terjadi kedamaian dalam diri (*inner peace*) dan membentuk bangunan karakter yang kokoh, ketika setiap ucapan dan tindakannya mulai memberikan pengaruh kepada lingkungannya, dan ketika keberadaannya mendorong perubahan dalam organisasinya, pada saat itulah seseorang lahir menjadi pemimpin sejati. Jadi pemimpin bukan sekedar gelar atau jabatan yang diberikan dari luar melainkan sesuatu yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri seseorang. Kepemimpinan lahir dari proses internal (*leadership from the inside out*).

2. Pengaruh budaya terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng

Dari analisis parsial hubungan antara budaya dengan Kinerja pegawai suatu gambaran mengenai hubungan antar variabel budaya (X2) dengan variabel Kinerja pegawai (Y). Hal ini dilihat dari hasil perhitungan program SPSS yang dikumpulkan diperoleh koefisien korelasi (r) antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *Corrected item total correction* (r -Hitung) berada antara 0,795-0,862 atau r hitung lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang diisyaratkan yaitu sebesar 0,30, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Budaya (X2) dengan variabel Kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Supriadi (2012) membuktikan bahwa ada hubungan antara profil budaya organisasi dan kinerja Puskesmas di Kabupaten Jember tahun 2012. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang merupakan hasil dari interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam organisasinya akan membentuk suatu perspektif subyektif

keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan ini akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan serta dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Eddy Yunus (2010) bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata di Jawa Timur. Dan penelitian yang dilakukan oleh Usaman (2011) terdapat pengaruh sangat kuat dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Industri Roko di Jawa Timur. Jadi budaya organisasi mempunyai hubungan secara positif dan searah berpengaruh terhadap kinerja, dengan demikian bahwa budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang positif. Dalam Teori Schein (2008) mengatakan, "Budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu dengan maksud organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, kemudian mengajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan masalah-masalah tersebut.

Budaya Organisasi adalah Budaya Organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Horrison dalam Eny Rahmayani (2003).

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng

Pada uji hipotesis hubungan suatu gambaran mengenai hubungan antar variabel Disiplin kerja (X3) dengan variabel Kinerja pegawai (Y). Hal ini dilihat dari hasil perhitungan program SPSS yang dikumpulkan diperoleh koefisien korelasi (r) antara variabel Disiplin kerja (X3) dengan variabel Kinerja pegawai dan kinerja pegawai memperlihatkan hasil perhitungan bahwa nilai t_{hitung} variabel Disiplin kerja sebesar 2,342 pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 0,806, sehingga menghasilkan perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,342 > 0,806$ sedangkan sig pada tabel di atas sebesar 0,024 yang berarti probabilitas 0,024, karena probabilitas lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,024 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa antara variabel Disiplin kerja dengan variabel Kinerja pegawai terdapat hubungan yang positif dan signifikan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan ada hubungan antara variabel Disiplin kerja dengan Variabel Kinerja pegawai diterima.

Hasil penelitian ini mendukung terori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009). Dengan disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan karena disiplin merupakan operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, dan tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Hal ini sejalan dengan pendapat simamora (2005) bahwa Disiplin kerja merupakan fungsi operatif dari sumber daya manusia, dimana semakin tinggi disiplin kerja seseorang, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai orang itu. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan serta norma-norma yang berlaku dalam perusahaan.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan kata lain, jika kedisiplinan pegawai meningkat, maka akan meningkatkan pula Kinerja pegawai Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng, demikian pula sebaliknya jika kedisiplinan pegawai mengalami penurunan, maka akan menurunkan pula Kinerja pegawai Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Novita (2015) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terbukti benar. Jadi, tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh disiplin. Kemudian, Sidanti (2015) dalam penelitiannya juga menunjukkan hasil bahwa faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Negeri sipil.

Hal ini berkaitan dengan penelitian Harlie (2011), dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan" Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Metode penelitian yaitu menggunakan metode survey dengan menggunakan kuisisioner yang ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Tabalong. Kuisisioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan lima skala likert. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 112 PNS Pemkab Tabalong dari jumlah populasi sebanyak 1197 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi

linier berganda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mapparenta (2008) di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera timur Provinsi Maluku Utara terdapat pengaruh sangat kuat dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai kedisiplinan paling tinggi mempengaruhi kinerja pegawai dengan tingginya tingkat kedisiplinan pegawai untuk datang lebih awal atau tepat waktu, pulang dari kantor sesuai dengan jam kerja maka penyelesaian pekerjaan dan senada dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Harlie (2011) di Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan bahwa variabel disiplin yang merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

4. Pengaruh Kepemimpinan, budaya, dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh Kepemimpinan, budaya, dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng, dapat dilihat dari Hasil analisis yang menghasilkan nilai koefisien determinasi (R) = 0.944 Ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan, budaya, dan disiplin kerja secara simultan dapat menjelaskan 82,8% variabel ini mempunyai kontribusi terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng 17,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Variabel lain yang mempengaruhi Kinerja pegawai antara lain, Pengetahuan, Keterampilan, Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi juga bisa mempengaruhi Kinerja pegawai sesuai dengan penelitian sebelumnya.

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis setelah melakukan pengujian pengaruh Kepemimpinan, budaya, dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, Semakin baik Kepemimpinan dalam organisasi juga akan meningkatkan Kinerja pegawai Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng.
2. Budaya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng, dengan nilai signifikansi
3. sebesar 0,004. Budaya menunjang dalam meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng.
4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai

Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng dengan nilai signifikansi sebesar 0,011, Semakin baik Disiplin Kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng.

5. Kepemimpinan, budaya, dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng, sebesar 84%, sedangkan sisanya 16% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluarvariabel yang diteliti.

10. Saran - saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan tersebut dapat pula disampaikan beberapa saran yang didasarkan pada temuan teroris dan empiris serta untuk kepentingan penelitian selanjutnya, maupun untuk kepentingan praktisi dapat disampaikan saran sebagai berikut::

a. Bagi Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng

1. Bagi pimpinan Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng dalam peningkatan kinerja pegawai perlu diperhatikan budaya organisasi dan disiplin kerja dimana dengan memperhatikan budaya organisasi dan disiplin kerja diharapkan dapat hasil yang maksimal yang ditandai dengan hasil kerja yang baik yang dilakukan secara efisien dan efektif sesuai dengan standar yang diharapkan dan terjalinnya hubungan yang harmonis baik antara atasan dengan bawahan dan juga antara sesama pegawai.
2. Untuk lebih meningkatkan tingkat kesadaran bagi para pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab faktor disiplin harus menjadi perhatian yang lebih intensif dari pihak pimpinan Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng maka tindakan disiplin yang perlu ditegakkan dengan konsisten sehingga apabila pegawai melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau tidak mengikuti standar yang ditetapkan maka dapat dikenakan sanksi seperti teguran baik secara lisan maupun tulisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Pemimpin yang merupakan agen perubahan (*Change agency*) dalam suatu organisasi dalam rangka meningkatkan Kinerja pegawai Kecamatan Eremerasa Kabupaten Bantaeng melalui kepemimpinannya yang beradaptasi terhadap perubahan dengan tanggung jawab untuk membuat pegawai berkenerja tinggi melalui penciptaan nilai-nilai bersama dan struktur yang efektif sebagai aktualisasi atas budaya organisasi yang kuat dan beradaptasi untuk melakukan pengembangan pegawai yang berkelanjutan sesuai kebutuhan organisasi.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, maka hasil penelitian ini dapat menjadi dasar penelitian tentang, Kepemimpinan, budaya, dan disiplin kerja yang ada dalam

organisasi pemerintahan atau perusahaan dengan adanya tambahan variabel lainnya, seperti Komitmen organisasi, motivasi dan pengembangan karir.

Referensi :

- Djarwanto Ps dan Pangestu, Subagyo. 2007. *Statistik Induktif*. Edisi Empat. Yogyakarta: Badan Percetakan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada
- Edy, Sutrisno. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- E. Mulyasa. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosdakarya.
- Greendberg, Jerald, Robert A. Barron, 2005. *Behavior in Organization*, Fourth Edition, Allyn and Bacon, USA
- Hartati (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng". Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP.
- Hadari, Nawawi. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Gunung Agung.
- Ivancevich John M, 2002, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, ed 7, Erlangga, Jakarta.
- Ichlapio Fitrianto (2016), "Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara". Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP
- Kartini, Kartono. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Makkira (2016) "Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans retail indonesia (*carrefour*) cabang

- panakkukang Makassar". Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama-Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mendiknas. (2007). *Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*. Jakarta: Permendiknas.
- Mendiknas. (2007). *Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Sekolah*. Jakarta: Permendiknas.
- Miftah, Thoha. (2006). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mathis, dan Jackson, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Misbahuddin, 2013, Metode dan Teknik Penyusunan Proposal, BP UNM, Makassar
- Nicholas Odoyo Simba (2016), "Impact of Discipline on Academic Performance of Pupils in Public Primary Schools in Muhoroni Sub-County". *Journal Of Kenya*
- Nazir Harudi (2016), Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng". Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP
- Ngalim, Purwanto. (2005). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prijodarminto, S. 2004. *Tata Personalia*, Djambatan, Bandung
- Peraturan Pemerintah No. 42 tahun 2004 tentang kode etik Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dalam mendorong pegawai.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi

Bahasa Indonesia, Klaten: PT Int An Sejati.

Sumarni (2017). *"Pengaruh supervisi akademik pengawas Sekolah, Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja Terhadap kinerja guru SMK Negeri Se-kecamatan Tamalate Kota Makassar"* Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP

Sumarno. (2009). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. *Tesis*. Universitas Negeri Semarang.

Simamora, Henry. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; STIEYKPN

Sutisna. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE-Yogyakarta. Scin,

Edgar H. 2008. *Psikologi Organisasi*. Jakarta: Percetakan Midas Surya Grafindo

Sagala, Syaiful. 2009. *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.

Surat Keputusan Badan Administrasi Kepegawaian Negara No. 27/KEP/1972

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*.

Jakarta: PT Prenhallindo

Thoha, Miftah. (2002). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers. Veithzal

Rivai. (2009). *Bank and Financial Institute Management*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wahyudi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita