

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA (DISPORA) SUMATRA SELATAN

S. Widyastuti, Z. Ismail, Heriyanto

Program Magister Manajemen  
Universitas Bina Darma  
Jl. A. Yani No. 12, Palembang 30624, Indonesia

## **Abstrak**

*Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui 1) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja 2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan tehnik pengumpulan data dengan cara observasi dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama. Tehnik analisis data menggunakan analisis regresi dua predictor. Instrument yang digunakan adalah kuesioner dengan skala ordinal/likert, dengan tehnik Cronbachs Alpha melalui Program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20.0 for Windows. Dalam menjelaskan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent, model yang digunakan adalah model regresi linier dua predictor. Dalam uji ketepatan parameter penduga diuji dengan menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) dan adapun pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Hasil ini ditunjukkan dari nilai t hitung atau sig.t kepemimpinan yang nilainya lebih kecil dari pada 0.05. ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini ditunjukkan dari nilai t hitung atau sig t. disiplinyang nilainya lebih kecil dari nilai 0.05. ini berarti bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.*

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

## **1 PENDAHULUAN**

Salah satu peran utama dari seseorang pemimpin saat ini adalah kemampuannya melakukan transformasi pada organisasi yang dipimpinnya. Transformasi itu pada dasarnya adalah proses mengubah kembali pola pikir dan cara pandang dari orang-orang yang terdapat pada organisasi tersebut. Maksudnya, suatu proses meninggalkan pola pikir lama yang tidak sesuai lagi dan membuat pola pikir baru yang efektif dan efisien. Adapun usaha-usaha yang dapat dilakukan pemimpin untuk memacu peningkatan disiplin kerja bawahan yang secara kumulatif tentunya akan meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, aspek kepemimpinan menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan. Setiap pemimpin memiliki gaya

kepemimpinan yang berbeda-beda, apakah dia seorang yang demokratis, otoriter, kharismatik atau sebagainya. Tak satupun ciri kepemimpinan yang mutlak dapat dilakukan atau diterapkan. Kebanyakan pengambilan keputusan justru selalu menyesuaikan dengan kondisi riil yang ada.

Dalam upaya melakukan peningkatan disiplin pegawai negeri sipil, pemerintah telah mengeluarkan peraturan mengenai kedisiplinan bagi semua aparatur Negara yaitu peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang mana Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan. Dalam peraturan pemerintahan itu juga terdapat konsekuensi yang akan diterima oleh pegawai negeri sipil yang melanggar kedisiplinan kerja. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Penilaian kinerja pegawai negeri sipil dilakukan secara periodic kepada seorang pegawai negeri sipil. Tujuan dilakukannya penilaian yaitu untuk mengetahui fluktuasi keberhasilan ataupun ketidakberhasilan dan dapat dilihat kekurangan dan kelebihan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil tersebut dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya yang dijabat. Hasil dari penilaian kinerja tersebut yaitu untuk bahan pertimbangan kenaikan pangkat yang akan dia peroleh ataupun untuk memperoleh penghargaan.

Salah satu masalah yang terjadi dalam lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Sumatera Selatan yang juga merupakan permasalahan hampir disemua lembaga atau instansi pemerintahan yaitu kepemimpinan yang tidak tegas dan ketidakdisiplinan para pegawai yang ada di suatu instansi dapat menimbulkan efek terhadap kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin mengambil judul tesis: Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Sumatera Selatan.

Secara umum, untuk identifikasi masalah peneliti mengamati beberapa fakta dan akibat rendahnya kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Selatan, antara lain:

1. Penempatan tingkat pendidikan terakhir yang tidak sesuai dengan bidangnya.
2. Dinas luar (DL) yang sering dilakukan oleh pegawai-pegawai yang dinilai sebagai pelesiran semata.
3. Beban kerja terhadap pegawai tidak merata sehingga ada sebagian pegawai yang memiliki beban psikis yang tinggi dalam ruang lingkup pekerjaannya dan ada pula sebagian karyawan yang beban kerjanya sangat rendah sehingga terlalu santai dan bersikap acuh tak acuh terhadap tanggung jawab bidang pekerjaan yang sedang dipegang saat ini.
4. Kepemimpinan yang tidak tegas dan kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan yang berlaku terlihat masih rendah sehingga membuat kinerja mereka menurun. Hal ini terlihat dari pelaksanaan tugas harian yang mudah dipantau, seperti para pegawai yang sering datang terlambat, masuk kerja hanya sebagai rutinitas pegawai negeri sipil, lebih banyak waktu untuk bersantai, pulang lebih cepat dan seringkali bolos

hanya untuk sekedar jalan-jalan tetapi pimpinan tidak pernah memberikan peringatan kepada pegawai sehingga mereka hanya melakukan tugas mereka semauanya saja.

Setelah melihat berbagai masalah yang ada, peneliti hanya menfokuskan pada masalah pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas pemuda dan Olahraga (DISPORA) Sumatera Selatan.

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari latar belakang yang dibahas diatas, maka dapat disimpulkan perumusan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Sumatera Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Sumatera Selatan?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Sumatera Selatan.
2. Menganalisis dan membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Sumatera Selatan.

Sedangkan manfaat penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Sumatera Selatan adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat memberikan dan menambah wawasan baru dan pengetahuan tentang kepemimpinan dalam suatu lembaga pemerintahan.
2. Bagi Dinas Pendidikan dan Olahraga (DISPORA) Sumatera Selatan, hasil penelitian ini diharapkan sedikit banyak dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran dalam meningkatkan disiplin kerja serta kinerja yang dilandasi faktor kepemimpinan yang telah ada pada lembaga pemerintahan.
3. Bagi peneliti lain, memberikan sumbangan pengetahuan kepada peneliti lain tentang kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai DISPORA.

Ruang lingkup penelitian:

1. Area penelitian ini adalah pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Sumatera Selatan.
2. Subject yang diteliti dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Sumatera Selatan.
3. Dalam melaksanakan penelitian ini, tipe yang digunakan adalah metode *questionnaire*.

## 2 METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Desain dan Jadwal Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian kausal yang mana dilakukan dengan cara menyebarkan questionnaire kepada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Sumatera selatan. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan metode survey atau observasi yang diperoleh langsung dari sumber asli. Teknik ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif yg dilakukan dengan cara mensurvey dalam melakukan pengujian hipotesis. Aspek desain penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan penelitian. Dugaan sementara berupa pernyataan yang harus dibuktikan benar tidaknya dengan melakukan pengujian (uji hipotesis).
2. Tipe hubungan antara variabel yang digunakan adalah fungsi regresi dan hubungan korelasi.
3. Lingkungan studi yang digunakan adalah studi lapangan.
4. Unit analisa secara individual, 5) Horison waktu (pengumpulan data satu tahap dengan metode survey).

Jadwal penelitian dengan judul Pengaruh kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Sumatera Selatan dilakukan pada bulan Juli tahun 2013 di Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Selatan.

### 2.2 Pengumpulan Data

Sumber data dikumpulkan dalam kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Data Primer.

Jenis data yang digunakan dari kegiatan-kegiatan penelitian lapangan yang dilakukan melalui observasi langsung di Dinas Pemuda dan olahraga Sumatera Selatan dan memberikan kuesioner kepada para responden dan pihak-pihak lainnya guna mengetahui tentang informasi data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

#### 2. Data Sekunder.

Jenis data ini diperoleh dari penelitian kepustakaan sebagai hasil membaca referensi hasil-hasil penelitian sebelumnya, serta dokumen-dokumen perusahaan yang relevan dengan masalah yang dikaji dalam kegiatan penelitian ini dilakukan dengan cara pengumpulan laporan kepegawaian yang berlaku di instansi tersebut seperti: data jumlah pegawai, job description pegawai dan hal-hal yang berkaitan mengenai profil instansi.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa daftar pertanyaan atau kuesioner, dimana daftar pertanyaan ini cukup lengkap, terperinci dan sistematis tentang keterangan-keterangan yang dibutuhkan dari pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Selatan.

### 2.3 Analisis Data

Adapun analisis yang akan digunakan peneliti untuk mengetahui hasil penelitian adalah Analisis Regresi. Menurut Sugiyono (2010), analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independent dimanupulasi / dirubah-ubah atau dinaik turunkan. Manfaat dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependent dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independent atau tidak. Rumus regresi dua predictor melalui dua persamaan yaitu:

$$\begin{aligned}\Sigma Y &= an + b_1 \Sigma X_1 + b_2 \Sigma X_2 \\ \Sigma X_1 Y &= a \Sigma X_1 + \Sigma X_1 X_2 + b_2 \Sigma X_1 X_2 \\ \Sigma X_2 Y &= a \Sigma X_2 - b_1 \Sigma X_1 X_2 - b_2 \Sigma X_2^2 \\ Y &= \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e\end{aligned}$$

## 3 HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dari 8 pertanyaan yang terdapat pada setiap variabel yaitu variabel Kepemimpinan (X1) yang disebarkan melalui kuesioner di dapatkan sebanyak 345 (49.00%) menjawab setuju dan 279 (39.63%) menjawab cukup. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t hitung atau sig.t Kepemimpinan yang nilainya 0.00 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0.05$ . Ini menggambarkan bahwa sebagian besar jawaban yang diberikan oleh responden menyatakan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Selatan.

Persepsi mengenai kepemimpinan menurut jawaban responden setuju dengan jumlah tertinggi adalah item Kepala Dinas mampu memberikan solusi suatu masalah dengan persentase sebesar 60.00%. Diikuti oleh item Kepala Dinas memiliki kedewasaan dalam memimpin dan Adanya ikatan kekeluargaan antara atasan dan bawahan dengan persentase yang jawaban yang sama sebesar 59.10%. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang terbaik menurut responden adalah kemampuan dalam mensiasati suatu masalah dan menjalin hubungan kemanusiaan terhadap bawahan agar terjalin rasa kekeluargaan.

Persepsi mengenai kepemimpinan menurut jawaban responden dengan jumlah terendah pada item Kepala Dinas mampu memberikan solusi suatu masalah dengan persentase sebesar 1.10% dan adanya sikap saling menghargai antara bawahan dan atasan dengan persentase sebesar 2.30%. Diikuti oleh item Kepala Dinas sering memberikan perhatian kepada bawahan dan Adanya ikatan kekeluargaan antara atasan dan bawahan dengan persentase jawaban yang sama sebesar 3.40%. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi kepemimpinan yang terendah menurut responden adalah mengenai rasa hubungan yang terjalin antara bawahan dan atasan dalam lingkungan kerja pada Instansi yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pada variabel Disiplin kerja (X2) dalam kolom Un-standardized Coefficients (B) terdapat nilai 0.249 hal ini mencerminkan disiplin kerja yang terdapat pada Dinas pemuda dan Olahraga Sumatera Selatan masih rendah.

Penghitungan hasil persepsi mengenai Disiplin kerja menurut jawaban responden yang sangat baik dengan jumlah tertinggi adalah item saudara pulang pada waktu pulang dengan nilai 67% hasil ini menunjukkan bahwa disiplin dalam ketepatan waktu telah dikategorikan baik.

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	583.286	2	291.643	92.268	.000 <sup>a</sup>
	Residual	268.669	85	3.161		
	Total	851.955	87			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 1: Anova

Variabel Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yg signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini terlihat pada nilai hasil uji t dimana disiplin kerja (X2) memiliki nilai sebesar 3.921 Yang lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ . Hal ini berarti variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Persepsi mengenai disiplin kerja menurut jawaban responden setuju dengan jumlah tertinggi adalah item saudara pulang pada waktu pulang dengan persentase sebesar 67.00%. Diikuti oleh item sikap kejujuran merupakan dalam bekerja merupakan pedoman anda dengan persentase 65.90% Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang terbaik menurut responden adalah sikap disiplin kerja pada suatu instansi harus dijadikan pedoman hidup sehingga tercipta rasa keteraturan dalam diri.

Persepsi mengenai disiplin kerja menurut jawaban responden dengan jumlah terendah pada item sikap kejujuran dalam bekerja merupakan pedoman anda dengan persentase sebesar 1.10% dan hal yang berbaur KKN tidak akan anda lakukan dengan persentase sebesar 2.30%. Diikuti oleh item saudara pulang pada waktu pulang dengan persentase jawaban sebesar 4.50%. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi disiplin kerja yang terendah menurut responden adalah mengenai rasa kejujuran dalam disiplin kerja dan rasa tegas dalam menaati peraturan yang ada.

Dari uji F diperoleh taraf signifikansi P-value sebesar 0.00, lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  yang mana dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Selatan. Data-data yang diperoleh belum tentu memberikan hasil yang lebih untuk diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja para pegawai tetapi apabila secara terus menerus dilakukannya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik maka hasil yang diinginkan akan tercapai dan mengalami peningkatan. Tabel Anova dapat dilihat pada Gambar 1.

Berdasarkan tabel hasil yang didapat pada uji t (Uji parsial) diatas, maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan diperoleh t hitung sebesar 13.139 dengan taraf signifikan sebesar 0.00. Nilai t hitung sebesar 13.139 > dari t tabel sebesar 2.000 dan taraf signifikansi 0.00 < 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan positif antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, yang mana dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan ditingkatkan lagi maka terdapat peningkatan kinerja pegawai.

Table 1: Uji t

Keterangan	t hitung	t tabel	Sign	Keputusan
Kepemimpinan	13.139	2.00	0.00	Ho ditolak
Disiplin kerja	3.921	2.00	0.00	Ho ditolak

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.061	3.256		-.633	.529
	Kepemimpinan	.806	.061	.801	13.139	.000
	Disiplin Kerja	.249	.064	.239	3.921	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 2: Coefficients

## 2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja diperoleh t hitung sebesar 3.921 dengan taraf signifikan sebesar 0.00. Nilai t hitung sebesar 3.921 > dari t tabel sebesar 2.000 dan taraf signifikansi 0.00 < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yang mana dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja ada pada dalam diri pegawai dan diterapkan dengan tegas maka terdapat peningkatan kinerja pegawai.

Nilai Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada penelitian ini adalah sebesar 0.827, berarti variabel kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan kontribusinya kepada Dinas pemuda dan Olahraga sebesar 82% sedangkan 18% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dilakukan pengujian oleh peneliti dengan mempertimbangkan penelitiannya.

## 4 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Selatan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.827 <sup>a</sup>	.685	.677	1.77787	.685	92.268	2	85	.000	2.561

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 3: Model Summary

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas pemuda dan Olahraga Sumatera Selatan.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas pemuda dan Olahraga Sumatera Selatan.
3. Kepemimpinan dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Selatan.

## Referensi

- Ayub, F., (2011), Pengaruh motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di DINAS PU CIPTA KARYA KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR SUMATERA SELATAN. *Program pasca sarjana Magister Manajemen Universitas Bina Darma* .
- Bambang, S., Raja,(2007), *The Power of Empathy in Leadership*, PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Etika, M., (2012), Pengaruh motivasi,komunikasi dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai dinas pendapatan ,pengelola keuangan dan asset Negara daerah kabupaten ogan komering ilir, *program pascasarjana magister manajemen Universitas Bina Darma*.
- Harlie, M., (2010), *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten TABALONG di Tanjung Kalimantan Selatan*.
- Herman, S., (2012), pengaruh motivasi, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan CV. SINAR JAYA TELEKOMUNIKASI PALEMBANG. *program pascasarjana magister manajemen Universitas Bina Darma*.
- Ganda, W.S., Benny,(2012) ,PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYA MAKMUR AGUNG LESTARI, *Skripsi Universitas Semarang Kencana Syafie,Inu,2011,Manajemen Pemerintahan*. Pustaka Reka Cipta.
- Nurdiana, K.R., Lebang,(2011), Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan kinerja Pegawai Pada Kantor Gubernur Sulawesi Selatan, *skripsi fakultas ekonomi Universitas Hassanudin Makassar*.
- R. Albaar, R., (2012), Pengaruh komunikasi intrpersonal dan kepemimpinan kepala dinas terhadap budaya organisasi di dinas perikanan kabupaten OKU selatan. *Program pasca sarjana magister manajemen universitas Bina Darma*.
- Sugiyono,(2010), *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sujudi,R., (2011), *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal dan Koperasi Kabupaten Karanganyar*.



Susilaningsih, N., (2008), Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi STIE AUB SURAKARTA*.

Taufik, B.,(2007), *Brainware.leadership mastery*. Elek media komputindo.

Tommy, A., (2013), Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Daerah Kota Prabumulih. *Program pasca sarjana magister manajemen universitas Bina Darma*.