

EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF CULTURE IN THE POPULATION DEPARTMENT AND REGIONAL CIVIL REGISTRATION OF WAY KANAN REGENCY

Bovei Kawulusan

*Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Boveikawulusan@gmail.com*

Abstract. *The purpose of this thesis research is to find out the influence of leadership on employee performance in the Office of Population and Civil Registration in Way Kanan Regency. The influence of leadership and work discipline influences the performance of the Office of Population and civil registration of the Way Kanan district. The research that will be conducted is a type of explanatory research, namely a study that explains the relationship of one variable with other variables by means of quantitative and qualitative research approaches. Data collection techniques are a way of library and field study and are reliable, the research instrument used to collect this research is by distributing questionnaires to employees. From the results of data processing has been found hypothesized answers as follows: there is the influence of leadership (X1) on employee performance (Y) with the level of influence (R S-quere) with a level of influence of 61.1% which means that leadership gives a 6.1% influence on employee performance. there is an influence between work discipline (X1) Work Discipline (X2) with Employee performance (Y) with a level of influence of 61.3% on employee performance.*

Keywords: *leadership, work discipline and performance*

EFEK KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PAGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DAERAH KABUPATEN WAY KANAN

Bovei Kawulusan

*Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Boveikawulusan@gmail.com*

Abstrak. Tujuan dari penelitian tesis ini adalah ingin mengetahui Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Way kanan. Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin Kerja berpengaruh kinerja pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten way Kanan. Penelitian yang akan dilakukan adalah jenis penelitian eksplanoty yaitu suatu penelitian yang menjelaskan hubungan satu variable dengan variable lainnya denagn melalui pendekatan penelitian kuantitatif dan kualitatif. Teknik pengumpulan data merupakan cara study kepustakaan dan lapangan dan reliable, instrument penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuisisioner kepada pegawai. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis sebagai berikut: terdapat pengaruh kepemimpinan(X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh (R S-quere) dengan tingkat pengaruh sebesar 61,1% yang berarti kepemimpinan memberikan pengaruh 6,1% terhadap kinerja pegawai. terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) dengan kinerja Pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 61,3% terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen yang mencakup beberapa tugas kewajiban dalam rangka mengaktualisasikan kepemimpinan pemerintahan, salah satu kewajiban pemimpin dalam pemerintahan adalah mengambil keputusan dalam organisasinya.

Keputusan yang diambil oleh pemimpin harus dimengerti oleh pelaksana, untuk menghindari salah pengertian dan salah tafsir yang selanjutnya mencegah salah satu pelaksanaannya. oleh karena itu setiap keputusan harus diformulasikan dengan usaha mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk melakukan gerakan. atas dasar itu dapat saja berasumsi secara alami manusia memiliki kemampuan memimpin dan menggerakkan organisasinya.

Kependudukan merupakan basis utama dan fokus dari persoalan pembangunan. Hampir semua kegiatan pembangunan baik yang bersifat sektoral maupun lintas sektoral terarah dan terkait dengan penduduk, atau dengan kata lain penduduk harus menjadi subjek sekaligus objek pembangunan. Kualitas penduduk yang baik akan melahirkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik pula. Jumlah penduduk yang besar tetap akan berarti bila sebagian dari mereka mampu berkarya dan berpartisipasi dalam pembangunan. Sebaliknya jumlah penduduk yang besar akan menambah beban ekonomi dan pembangunan, bila tidak dapat diberdayakan secara baik. Sebagaimana diketahui bahwa kinerja pelayanan masyarakat di bidang administrasi kependudukan terutama pelayanan yang menyentuh masyarakat banyak seperti pelayanan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), akta kelahiran, dan lain-lain dewasa ini masih belum memuaskan.

Masih kurangnya kinerja pelayanan masyarakat tersebut dampaknya sangat besar terutama terhadap bidang sosial dan ekonomi. Masyarakat saat ini semakin kritis dan semakin menyadari akan hak-haknya untuk memperoleh pelayanan yang baik. Sedangkan pemerintah yang berkewajiban memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat belum mampu memenuhi tuntutan tersebut.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan merupakan sarana bagi instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, pengelolaan sumberdaya serta pelaksanaan kebijakan yang telah digariskan.

Dalam Laporan Tahunan diungkapkan seluruh aktivitas yang dilakukan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan Tahun Anggaran 2016 - 2021. Beberapa kegiatan yang telah dilaksanakan dalam laporan ini sebagai media untuk mengevaluasi kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan. Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan menghadapi keterbatasan sumberdaya manusia baik dari segi kualitas dan kuantitas yang menyebabkan tidak maksimalnya pelayanan organisasi. Diharapkan pada tahun mendatang perlu penambahan pegawai yang berkualitas dan handal yang dapat membantu pelaksanaan program kerja. Peningkatan kualitas SDM dengan menyelenggarakan pendidikan, pelatihan, dan pembinaan secara berkala dan terus menerus.

KAJIAN PUSTAKA

Pemimpin perlu memiliki wawasan dan kebijakan tentang pemberdayaan dan kinerja yang dirumuskan dalam bentuk

kebijakan yang dilakukan serta terprogram berkelanjutan cepat dan responsif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan *tehnologi* (IPTEK) dan kinerja yang dirumuskan dalam bentuk kebijaksanaan yang dilaksanakan secara terprogram, berkelanjutan, cepat merupakan pola perilaku dan responsif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dan kebutuhan nyata pembangunan. hal ini mengingat bahwa pada dasarnya tingkah laku apasaja yang dilakukan oleh pemimpin ada hubungannya dengan proses kepemimpinan, perilaku kepemimpinan yang menunjukkan gaya kepemimpinannya.

Menurut Blachand (2006), gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditampilkan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain sebagaimana mereka sendiri menganggap demikian. Pendapat lain dilaksanakan oleh Wahjo Sumidjo (2004) yang menyatakan : Gaya kepemimpinan pada hahekatnya mengandung bagaimana pemimpin itu berhubungan dengan bawahan,'Menurut Blachand (2006).

Pengertian Kinerja merupakan suatu pernyataan kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan Perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. dalam rangka mewujudkan ASN yang handal. Profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka ASN sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, Transparan dan

akuntabel dalam melaksanakan tugas. Untuk menumbuhkan sikap Disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagaimana Undang-undang No.43 Tahun 1999 pasal 30 tentang perubahan atas Undang-undang No.8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok kepegawaian telah mengamanatkan ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Namun demikian peraturan pemerintah tersebut perlu disesuaikan kebutuhan dan perkembangan karena tidak sesuai lagi dengan situasi dan kondisi saat ini. Untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional dan bermoral mutlak diperlukan peraturan disiplin Aparatur Sipil Negara yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas serta mendorong ASN untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil objek pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan. Jumlah pegawai yang tercatat pada instansi tersebut sebanyak 30 orang yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini. Pelaksanaan kegiatan penelitian antara Bulan Maret sampai dengan Juli 2019.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh

dengan menyebar kuisisioner kepada koresponden.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur — brosur serta dokumen organisasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

2. Telah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku - buku bacaan, dokumen-dokumen, Peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijakan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Kegiatan penelitian dimaksud untuk mencapai itu tujuan penelitian yaitu mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan. Penulisan ini menggunakan metode sensus. Menurut Arikunto (2010) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, jika jumlah lebih dari 100 maksimal dapat diambil antara 10%-25% persen. Berdasarkan data yang ada, jumlah pegawai pada Dinas kependudukan an pencatatan sipil Kabupaten Way Kanan adalah 30 orang pegawai, maka metode yang digunakan adalah sensus yaitu seluruh pegawai atau populasi dijadikan (responden).

Menurut Umar (2010:179), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat

pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk di mana penelitte mencari definisi-definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur. Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2010:190)

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

- r = Keeratan hubungan (korelasi)
- x = Jumlah skor pertanyaan
- y = Jumlah skor total pertanyaan
- N = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria putusan :

1. Jika r hitung > r tabel dan Sig, < 0,05 maka instrument yang digunakan adalah valid,
2. jika r hitung < r table dan Sig, > 0,05 maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid

Uji reliabilitas menggunakan rumusk korelasi Alpha Cronbach. (Uyanto.2010:50) digunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha_{Cronbach} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Keterangan

- K = Jumlah Butir dalam skala pengukuran
- S_i^2 = ragam (variance) dari butirke-i
- S_p^2 = ragam (variance) dari skor total

Instrument dapat dikatakan reliable bila memiliki koefisien kehandalan

reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. (uyanto. 2015:50). Penghitungan instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), menggunakan alat bantu program statistika SPSS (Statistics Pakage for Social Sience) version 21.0.

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan dengan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linear Sederhana persamaan regresi linear sederhana untuk X1:

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- b1 = Koefisien regresi X1
- X1 = Kepemimpinan
- E = Faktor kesalahan

Persamaan regresi linear sederhana untuk X2 :

$$Y = a + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- b2 = Koefisien regresi X2
- X2 = Disiplin kerja
- e = Faktor kesalahan

Persamaan Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- b1 = Koefisien regresi X1
- b2 = Koefisien regresi X2
- X1 = kepemimpinan

- X2 = Kinerja kerja
- e = Faktor kesalahan

Untuk menguji hipotesis secara parsial (Sugiyono , 2010: 230) digunakan Uji t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

- Thitung = Nilai t
- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah responden

Kriteria Untuk Uji t adalah sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Taraf signifikat dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bedasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel melalui Program SPSS versi 21 diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan Variabel Kinerja (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan adalah sebesar 0,737. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Maka tingkat korelasi Disiplin Kerja (X_2) dengan Variabel Kinerja (Y) pada Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan termasuk dalam kategori korelasi “sangat kuat” yakni (0,700-0,7999).

Correlations		
	KEPEMIMPINAN	KINERJA
DISIPLIN	1	.737**
Pearson Correlation Sig. (2tailed)		.000
N	30	30
KINERJA	.737.000	1
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	30	30

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi Disiplin terhadap Kinerja adalah sebagai berikut :

$$\text{Koefisien Determinasi (KD)} = R^2 = 0,543 = 54.3\%.$$

Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja (Y) Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan sebesar 54,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak di kaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Disiplin terhadap Kinerja sebagai berikut:

Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	22.260	5.548	.401	4.012	.000	10.895	33.626

DISI	.605	.105	.737	5.	.	.39	.82
PLI				77	0	0	0
N				0	0		0

a. Dependent Variable : KINERJA

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai $t_{hitung} = 5,770$. Apabila dibandingkan dengan t_{table} pada taraf signifikan yaitu 2,75, maka $t_{hitung} = 5,770 > t_{table} = 2,75$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh antara variable Disiplin (X_1) terdapat variable kinerja (Y) kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan dapat diterima. Jadi variabel Disiplin (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Perhitungan Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Perhitungan simultan antara variabel kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja (Y) kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan hasil perhitungan melalui Program SPSS sebagai berikut :

Korelasi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja sebesar 0,783. artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif. Berarti semakin baik Kepemimpinan dan Disiplin Kerja maka Kinerja akan semakin meningkat, sebaliknya jika Kepemimpinan dan Disiplin Kerja tidak baik maka kinerja kantor Kabupaten Way Kanan akan menurun.

$$\text{Koefisien Determinasi (KD)} R^2 = 0,613 = 61,3\%.$$

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 61,3% dan sisanya sebesar 39,7% akibat

penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Antara Kepemimpinan (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 15. Perhitungan Regresi Ganda Antara Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	19.01	5.402		3.519	.002
KEPEMIMPINAN	.566	.256	.669	2.212	.036
DISIPLIN	.101	.248		.405	.689

a. Dependent Variable : KINERJA

Berdasarkan table di atas, kemudian dimasukan persamaan :

$$Y = 19,011 + 0,566X_1 + 0,101X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Kepemimpinan sebesar satu point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,566 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin Kerja sebesar satu Point, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,101 point. Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X₁ = 0,566 lebih besar atau dominan dari pada koefisien regresi X₂

= 0,101. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan lebih besar atau Disiplin Kerja lebih kecil dibandingkan Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan.

Uji Hipotesis Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	379.429	2	189.715	21.408	.000 ^a
Residual Total	239.270	29	8.862		

- a. Predictors : (Constant), DISIPLIN, KEPEMIMPINAN
- b. Dependent Variable : KINERJA

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 21,408 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05, kemudian nilai F table 3,33, ini berarti F_{hitung} > F_{table} maka Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Dari hasil analisis kuantitatif pada penelitian ini berhasil mendukung hipotesis penelitian pertama yaitu bahwa kepemimpinan berpengaruh

- nyata terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,1%
2. Pengujian yang kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai di Dinas kependudukan dan pencatatan sipil dan desa kabupaten Way kanan dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,3%
 3. Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai secara simultan dipengaruhi nyata oleh kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai di Dinas kependudukan dan pencatatan sipil dan desa kabupaten way kanan dengan kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 78,3%

Saran

Dari kesimpulan diatas dikemukakan implikasi sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan berdasarkan jawaban responden terendah adalah pemimpin perlu memberikan motivasi kepada setiap bawahannya. Motivasi merupakan bentuk perhatian dan wujud peduli atasan terhadap staf atau bawahannya hal ini harus terus dilakukan untuk menjadi penyemangat staff dalam bekerja.
2. Pada variabel disiplin kerja, berdasarkan jawaban responden terendah adalah setiap pekerjaan memiliki target yang hendak dicapai. Pegawai perlu melakukan pekerjaan dengan baik hingga adanya sasaran dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1995. *Manajemen Personalial*, BPFE, Yogyakarta.

Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi aksara, Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Singarimbun. 2007. *Metode Penelitian (teori dan praktek)*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sudjana, 2008. *Metode Statistik*, Tarsito, Bandung.

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.

Suryadi PrawiroSentono, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengembangan*

Arikunto, S 2010 .Prosedur Penelitian. Jakarta Reneka Cipta.

Abdul Rahman, Arifin 2001 kerangka Pokok-Pokok Manajemen Umum Balai Pustaka Jakarta.

Agus Dharma 2010, Manajemen kinerja BPFE, Yogyakarta

Handyaningrat, Soewarno, Pengantar ilmu Administrasi dan Manajemen Gunung Agung, Jakarta.

Handoko Hani, 2004 Manajemen Edisi Kedua Balai Penerbit Fakultas Ekonomi Gajah Mada Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta :PT Bumi Aksara

NatsirAchmad, 2004 Pokok-Pokok Materi Pengawasan Aparatur Pemerintahan Ujung Pandang.