

PENGARUH MOTIVASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT), DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN BANTAENG

The Effect of Work Discipline, Leadership Style, and Work Supervision on the Work Effectiveness of Employees at the Soppeng District Education Office.

Hapsawati

*Magister Manajemen, STIE Amkop Makassar
Email : hapsa737@gmail.com*

Abdul Razak Munir

*Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin
Email : razak_munir@gmail.com*

Nur Fattah

*Magister Manajemen, STIE Amkop Makassar
Email : nurfattah@stieamkop.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng (2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng (3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng (4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Sampel menggunakan metode total sampling, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Semua sampel berjumlah 34 responden

pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. 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) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng (2) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Di Dinas Pendidikan

Kabupaten Soppeng (3) pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng (4) disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng

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

ABSTRACT

This research aims (1) find out and analyze the influence of work discipline on the work effectiveness of employees at the Soppeng District Education Office (2) to find out and analyze the influence of leadership style on the work effectiveness of employees at the Soppeng District Education Office (3) to find out and analyze the influence work supervision on the work effectiveness of employees at the Soppeng District Education Agency (4) to find out and analyze the influence of work discipline, leadership style, and work supervision on the work effectiveness of employees at the Soppeng District Education Office

This research was conducted at the Soppeng District Education Office. The sample uses a total sampling method, that is, all members of the population are used as samples. All samples were 34 respondents in the Soppeng District Education 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) work discipline affects the work effectiveness of employees at the Soppeng District Education Office (2) the leadership style influences the work effectiveness of employees at the Soppeng District Education Office (3) work supervision affects the work effectiveness of employees at the Soppeng District Education Office (4) work discipline, leadership style, and work supervision influence the work effectiveness of employees at the Soppeng District Education Office

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

PENDAHULUAN

Tingginya hasil kerja pegawai akan berdampak kepada tingginya kinerja organisasi, sehingga diharapkan pegawai untuk dapat mengerahkan segala kemampuannya untuk bekerja secara lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. efektivitas kerja merupakan suatu hubungan keluaran suatu unit kerja (pusat pertanggung jawaban) dengan sasaran yang hendak dicapai. Semakin banyak kontribusi keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, semakin efektif unit kerja tersebut. Pada setiap organisasi pemerintahan juga selalu mengharapkan terjadinya efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dari pegawai atau aparatur pemerintahan yang ada. Dalam hal ini, efektivitas kerja sangat penting dan diperlukan dalam satu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan sebelumnya. Dengan terciptanya efektivitas kerja maka pegawai yang ada didalam organisasi pemerintahan akan berusaha untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan yang diamanahkan kepada masing-masing pegawai.

Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng diperlukan berbagai faktor yang diduga dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, diantaranya Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pengawasan kerja. menurut Veithzal Rivai (2009) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam hal ini, ketiga pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan fungsinya sebagai pegawai tanpa ditunjang dengan disiplin tinggi, maka dampaknya adalah pelaksanaan tugas tidak sepenuhnya dapat dilakukan dengan baik.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis

Simamora (2011) bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya, apabila anggota organisasi yang bersangkutan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua orang yang dipimpin dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif 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.

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. Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. Dan menurut Rivai (2008), untuk menentukan gaya kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi keadaan tertentu, maka perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga unsur, yaitu: diri pemimpin, bawahan dan situasi secara menyeluruh.

Pengawasan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para pegawai atau karyawan.

Tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai, jika fungsi pengawasan dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah (*prefentive control*). Dibandingkan dengan tindakan-tindakan pengawasan sesudah terjadinya penyimpangan, maka tujuan pengawasan adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana. Ketentuan-ketentuan dan infrastruktur yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan. 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. Rencana tersebut menjadi petunjuk apakah sesuatu pelaksanaan pekerjaan berhasil atau tidak. Pemberian instruksi dan wewenang dilakukan agar sistem pengawasan itu memang benar-benar dilaksanakan secara efektif. 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.

Sistem pengawasan akan efektif bilamana sistem pengawasan itu memenuhi prinsip fleksibilitas. Ini berarti bahwa sistem pengawasan itu tetap dapat dipergunakan, meskipun terjadi perubahan terhadap rencana yang diluar dugaan.

Efektivitas Kerja

Efektivitas merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau keunggulan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan adanya keterkaitan antar nilai-nilai yang bervariasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001) bahwa "Efektivitas merupakan 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 dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat".

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 agar dapat melahirkan suatu kegunaan atau manfaat dari apa yang dikerjakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan dimulai dari bulan Desember 2017 – Januari 2018. Dalam penelitian ini seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng sebanyak 34 orang dijadikan sebagai sampel, sebagaimana pendapat Arikunto (2010) bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi, sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus).

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

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.

4.2 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
Disiplin Kerja	0,871	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,904	0,60	Reliabel
Pengawasan Kerja	0,771	0,60	Reliabel
Efektivitas Kerja	0,770	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.6 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 seluruh nilai *cronbach's* variabel berada diatas *point*) 0,60 maka dapat seluruh variabel keandalan (reliabel).

4.3 Analisa Regresi

Tabel 3
Coefficients

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
Disiplin Kerja	X1.1	0,730	0,374	Valid
	X1.2	0,677	0,374	Valid
	X1.3	0,886	0,374	Valid
	X1.4	0,818	0,374	Valid
	X1.5	0,761	0,374	Valid
	X1.6	0,826	0,374	Valid
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0,838	0,374	Valid
	X2.2	0,931	0,374	Valid
	X2.3	0,815	0,374	Valid
	X2.4	0,831	0,374	Valid
	X2.5	0,838	0,374	Valid
Pengawasan Kerja	X3.1	0,886	0,374	Valid
	X3.2	0,821	0,374	Valid
	X3.3	0,673	0,374	Valid
	X3.4	0,714	0,374	Valid
Efektivitas Kerja	Y1	0,929	0,374	Valid
	Y2	0,749	0,374	Valid
	Y3	0,926	0,374	Valid
	Y4	0,453	0,374	Valid

a. Dependent Variable:

Sumber : Data Primer

Dari tabel 3 persamaan regresi dari

0,60. Dikarenakan *alpha* masing-masing ambang batas (*cut of* disimpulkan bahwa memiliki tingkat

Linear Berganda

Kinerja Pegawai yang diolah, 2018

dapat dibuat output tersebut yaitu:

$Y=14,560+0,333X1+0,444X2+0,856X3$, pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja berpengaruh positif yang bermakna apabila konsisten pengawasan kerja dan disiplin kerja efektif dan tingkat motivasi kerja tinggi maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Selanjutnya, dari tabel 4 maka dapat juga diuraikan hasil pengujian hipotesis secara parsial atau sendiri-sendiri

1. Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja terhadap diperoleh sebesar 2,613 dengan harga signifikansi 0,014 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t hitung 2,613 lebih besar dari nilai t tabel 1,70 maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis satu (H1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja (Y), berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 1 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng, **di terima**
2. Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap diperoleh sebesar 2,762 dengan harga signifikansi 0,010 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t hitung 2,762 lebih besar dari nilai t tabel 1,70 maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis satu (H1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja (Y), berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 1 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng, **di terima**
3. Nilai t hitung untuk variabel pengawasan kerja terhadap diperoleh sebesar 4,653 dengan harga signifikansi 0,010 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 karena nilai t hitung 4,653 lebih besar dari nilai t tabel 1,70 maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis satu (H1) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel pengawasan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja (Y), berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 1 yang menyatakan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng, **di terima**

Tabel 5

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	48,461	3	16,154	9,870	.000 ^a
Residual	49,098	30	1,637		

Total	97,559	3
		3
a. Predictors: (Constant),		
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja(Y)		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.12 diperoleh nilai F hitung sebesar 119,343. Pada derajat bebas 1 (df1) = jumlah variabel – 1 = 4-1 = 3, dan derajat bebas 2 (df2) = n-k= 34-4 = 30, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,92; dengan demikian F hitung > F tabel yaitu 9,870 > 2,92 pada tingkat signifikansi 0,000 (0,000 < 0,05). Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model dikatakan, bahwa disiplin kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan pengawasan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng

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

Tabel 5
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.446	1.279

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, gaya kepemimpinan, pengawasan kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 5 diperoleh nilai R square sebesar 0,497 memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pengawasan kerja untuk menjelaskan besarnya variasi dalam variabel terikat yaitu efektivitas kerja adalah sebesar 0,497 atau 49,7% sedangkan sisanya 50,3% dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan yang diteliti.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil pemberian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai diperoleh 2,613 dengan harga signifikansi 0.014 menunjukkan

bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa apabila tingkat disiplin kerja tinggi maka akan meningkat efektivitas kerja begitupun sebaliknya apabila disiplin kerja rendah maka efektivitas kerja akan rendah.

Penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Kartika (2014), Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Desa Batujajar Barat Kecamatan Batujajar Kabupaten Bandung Barat terdapat pengaruh yang signifikan.

Disiplin adalah keseluruhan latihan mental, fisik, etika semenjak seseorang memasuki pendidikan, atau suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil tingkat pendidikan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai diperoleh 2,762 dengan harga signifikansi 0.010 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan efektif maka akan meningkat efektivitas kerja begitupun juga sebaliknya apabila gaya kepemimpinan tidak efektif maka akan rendah tingkat efektivitas kerja.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua orang yang dipimpin dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif 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, dan kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan orang lain, sehingga

mereka bertindak dan berperilaku sebagaimana diharapkan, terutama bagi tercapainya tujuan yang diinginkan

Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. Hal ini antara lain dinyatakan oleh Siagian (2003) bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Perbedaan yang menyolok, selain terletak pada kemampuannya untuk bekerja dan tergantung pada motivasinya, dalam penerapannya lebih lanjut sering tidak ditemukan pemimpin yang murni memiliki salah satu gaya kepemimpinan yang telah disebutkan di atas. Sebenarnya tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik, artinya pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengadaptasikan gayanya agar sesuai dengan situasi tertentu.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai diperoleh 4,653 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 apabila pengawasan kerja konsisten maka akan meningkat efektivitas kerja begitupun sebaliknya apabila pengawasan kerja tidak konsisten maka efektivitas kerja akan rendah.

Menurut Winardi (1998) pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan secara efektif dan efisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintahan, pengawasan juga merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan. Definisi ini tidak hanya terpaku pada apa yang direncanakan, tetapi mencakup dan melingkupi tujuan organisasi. Hal tersebut akan mempengaruhi sikap, cara, sistem, dan ruang lingkup pengawasan yang akan dilakukan oleh seorang manajer. Pengawasan sangat penting dilakukan oleh perusahaan dalam kegiatan operasionalnya untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan–penyimpangan dengan melakukan tindakan koreksi terhadap

penyimpangan tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya.

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. Rencana tersebut menjadi petunjuk apakah sesuatu pelaksanaan pekerjaan berhasil atau tidak. Pemberian instruksi dan wewenang dilakukan agar sistem pengawasan itu memang benar-benar dilaksanakan secara efektif. Atas dasar instruksi yang diberikan kepada bawahan maka dapat diawasi pekerjaan seorang bawahan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Dari hasil uji t anova didapatkan hasil pemberian disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja diperoleh 9,870 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 apabila pemberian disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pengawasan kerja lengkap maka akan meningkatkan efektivitas kerja begitupun sebaliknya apabila pemberian disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan pengawasan kerja tidak memadai maka fasilitas kerja akan rendah

Efektivitas merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau keunggulan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan adanya keterkaitan antar nilai-nilai yang bervariasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001) bahwa efektivitas merupakan 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 dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat, hasil penelitian Syahputra, *et al.*, (2012) mengungkapkan bahwa efektivitas kerja dipengaruhi oleh pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi.

Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan. Efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Maksudnya adalah efektivitas merupakan suatu standar pengukuran untuk menggambarkan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran

yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan efektivitas merupakan harapan yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. 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.

SIMPULAN

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Dengan demikian, dapat disimpulkan apabila disiplin kerja tinggi maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Begitu juga sebaliknya apabila tidak efektif disiplin kerja rendah maka rendah juga efektivitas kerja pegawai. .
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Dengan demikian, dapat disimpulkan apabila gaya kepemimpinan efektif maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Begitu juga sebaliknya apabila tidak efektif gaya kepemimpinan maka rendah juga efektivitas kerja pegawai .
3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Dengan demikian, dapat disimpulkan apabila konsisiten pengawasan maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Begitu juga sebaliknya apabila tidak konsisiten pengawasan maka efektivitas kerja pegawai juga rendah .
4. Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Dengan demikian, dapat disimpulkan apabila tinggi disiplin kerja pegawai dan efektif gaya kepemimpinan serta konsisten pengawasan maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Begitu juga sebaliknya apabila disiplin kerja pegawai rendah, tidak efektif gaya kepemimpinan serta tidak konsisiten pengawasan maka efektivitas kerja pegawai juga rendah .

REFERENSI :

Ardansyah dan Wasilawati. 2014. *Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah*. JMK, VOL. 16, NO. 2, SEPTEMBER 2014, 153–162

- Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cooper, Dobald R dan C. William Emory. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta : Erlangga
- D anim, Sudarman 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Davis. K. 1997. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior (Perilaku. Dalam Organisasi)*". Terjemahan: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrawijaya,A.I.2000. *PerilakuOrganisasi*. Cetakan ke-7. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Kartika, Rina. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektifitas Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Batujajar Barat Kecamatan Batujajar Kabupaten Bandung Barat*. Jurnal Pendidikan (Hukum, Politik, dan Kewarganegaraan), Vol. I, No.2 (Agustus 2014).
- Pujiastuti, Agustina., Tumini., dan Ahmad Hamdi. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di Smk Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo*.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi pertama, Penerbit : Raja Garfindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN
- Soehartono, Irawan. 2002. *Metode Penelitian Sosial; Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan ilmu Sosial lainnya*.(Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manager (Eksistensi dalam perilaku. Organisasi)*. Jakarta : PT. Gramedia
- Sutris no. E. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: kencana Prenada Group.
- Syahputra, Zubir., Amri, dan Saiful Bahri. 2012. *Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Aceh Provinsi Aceh*. Jurnal Manajemen. Pascasarjana Univertas

Westra, Pariata, Sutarto, dan Ibnu Syamsi. 2010. *Ensiklopedia Administrasi*, Yogyakarta : Haji Masagung