

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN LUWU

Erna^{*1}, Azlan Azhari², Muhammad Idris³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}erna@gmail.com, ²azlanazhari77@gmail.com, ³muhammadidris709@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja secara Parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu. 2) Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu. 3) Untuk menganalisis Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu.

Penelitian ini dilakukan pada pada Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu. Penentuan sampel menggunakan jenuh yaitu sebanyak 45 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial gaya kepemimpinan, transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu. Ini berarti bahwa gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin dan Lingkungan Kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu. Secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

This research aims to 1) To analyze the influence of Transformational Leadership Style, Work Discipline and Work Environment partially on the performance of Luwu Regency Regional Inspectorate employees. 2) To analyze the influence of Transformational Leadership Style, Work Discipline and Work Environment simultaneously on the performance of Luwu Regency Regional Inspectorate employees. 3) To analyze which variables have the most dominant influence on the performance of Luwu Regency Regional Inspectorate employees.

This research was conducted at the Luwu Regency Regional Inspectorate. The sample was determined using saturation, namely 45 employees. The data collection method used was a questionnaire. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The research results concluded that: partially leadership style, transformational, work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance at the Luwu Regency Regional Inspectorate. This means that the Transformational Leadership style, Discipline and Work Environment are able to improve Employee Performance at the Luwu Regency Regional Inspectorate. Simultaneously the Transformational Leadership Style, Discipline and Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance at the Luwu Regency Regional Inspectorate. Partially, it shows that the transformational leadership style variable has a dominant influence on employee performance at

the Luwu Regency Regional Inspectorate. This shows that the better the transformational leadership style, the more employee performance at the Luwu Regency Regional Inspectorate will improve.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Work Discipline, Work Environment and Performance.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manager untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dalam perannya sebagai manager. Kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan (*leadership style*). Menurut Luthan (2004) Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang manajer pada saat ia mencoba mempengaruhi perilaku bawahannya. Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya dalam menggerakkan organisasi. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka.

Pemimpin merupakan agen perubahan, perilakunya akan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan timbul ketika suatu kelompok mengubah inovasi atau kompensasi anggota lainnya di dalam kelompok. Kepemimpinan berkaitan dengan kecakapan, keterampilan, kekuasaan dan kekuatan untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja dan bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemimpin merupakan upaya untuk mempengaruhi perilaku sosial melalui perencanaan, pengaturan, pengorganisasian, pengontrolan orang lain melalui *prestise*, kekuatan dan kemampuan. Pemimpin merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengontrol melalui kemampuan yang di milikinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok atau organisasi mengubah motivasi atau kompetensi anggota lainnya di dalam kelompok. Ada suatu kebutuhan yang meningkat untuk mencari pemimpin yang sebaik mungkin untuk bekerja dalam institusi-institusi. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Keefektifan pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dan satu atau beberapa kombinasi tujuan-tujuan tersebut. Individu dapat memandang pemimpinnya efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dari pengalaman kerja secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang akan menjadi faktor kunci keberhasilan suatu organisasi. Kondisi ini sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan organisasi (bisnis, pemerintah, sosial), sehingga membutuhkan kepemimpinan baru dalam organisasi. Pemimpin baru tersebut disebut pemimpin transformasional, karena mereka harus menciptakan sesuatu yang baru dari sesuatu yang lama.

Bass (2018) menjelaskan 3 (tiga) karakteristik utama seorang pemimpin transformasional yaitu: kharismatik, penuh perhatian, dan intelektual. Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mampu menumbuhkan antusiasme dan loyalitas para anggota organisasi, mendorong mereka untuk menyatakan pendapat, ide, dan gagasan, berpandangan jauh kedepan, memiliki komitmen yang kuat untuk melakukan perubahan, berwawasan luas, mampu membangun *networking* serta mampu mengarahkan perhatian pada visi dan mengantisipasi situasi dan kondisi di masa mendatang. Pemimpin penuh perhatian merupakan pemimpin yang bersedia memberi perhatian pada persoalan yang

dihadapi dan kebutuhan anggota organisasi serta membantu memecahkan persoalan bawahan. Pemimpin intelektual adalah pemimpin yang mengajak para anggota organisasi untuk berpikir rasional serta menggunakan data dan fakta dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi anggota.

Variabel penting dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah kedisiplinan. Disiplin menurut Sinungan (2017), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan dan norma yang ada.

Disiplin menurut Hurlock (2017), bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri.

Faktor selanjutnya yaitu Lingkungan kerja. Menurut Maryati (2014:139), Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas didalamnya, karena Lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia didalamnya. Salah satu aspek Lingkungan kerja organisasi dalam hal ini adalah kondisi organisasi. Kondisi Lingkungan kerja adalah sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para pegawai sehubungan dengan organisasi mereka. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku dalam aktivitas. Lingkungan kerja yang sehat memberikan kontribusi yang besar terhadap proses kegiatan bekerja pelayanan kepada masyarakat yang efektif. Lingkungan kerja yang kondusif menjadikan seluruh pegawai melakukan tugas dan peran mereka secara optimal. Kinerja pegawai sangat tergantung dari kondisi Lingkungan kerja tempat bekerja. Semakin kondusif suatu Lingkungan kerja akan semakin meningkatkan kinerja seorang.

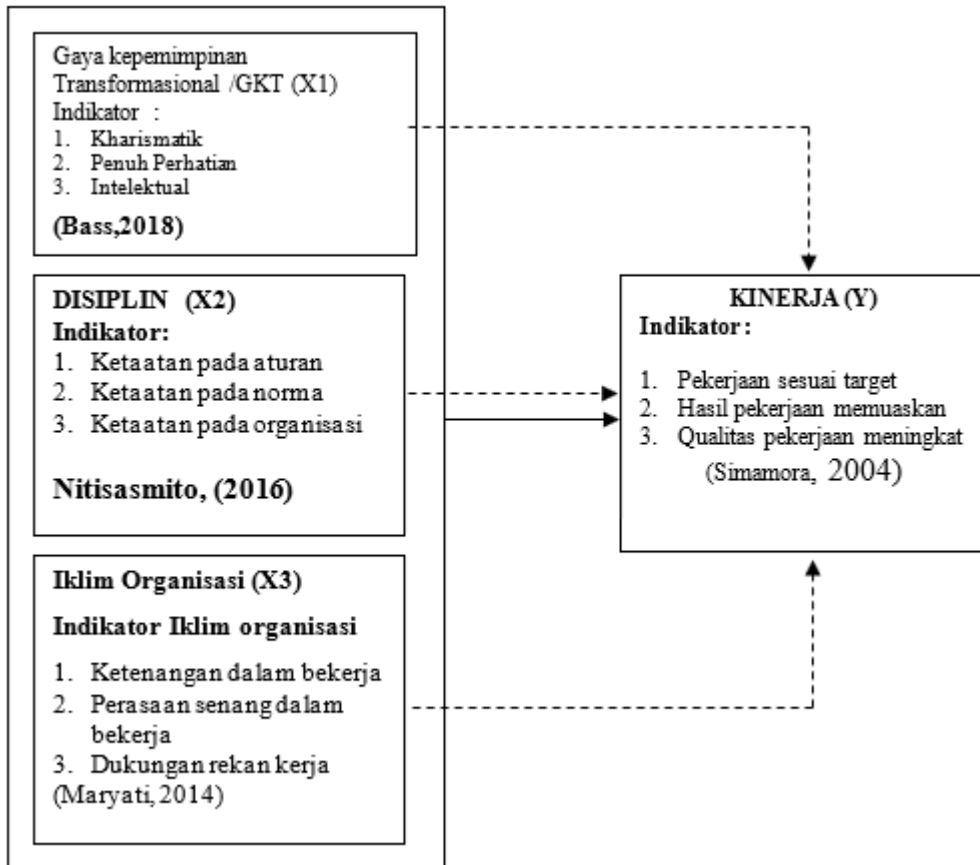
Melihat kinerja pegawai khususnya pada Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu pada saat ini, terdapat beberapa fenomena yang terjadi sebagai berikut :

Fenomena kepemimpinan adalah masih terlihatnya hubungan yang kaku antara bawahan dan pimpinan yang kurang komunikatif sehingga keluhan dan masalah pegawai tidak tersampaikan secara terbuka kepada pimpinan, kurang tegasnya pimpinan dalam menegakkan peraturan dan aturan yang telah ditetapkan. Fenomena yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai diantaranya adalah masih adanya pegawai yang lupa absensi pegawai, masih adanya pegawai yang telat masuk kerja sehingga tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan dan meninggalkan kantor dengan berbagai alasan pada saat jam kerja. Untuk Lingkungan kerja adalah kurangnya ruangan untuk menampung pegawai sehingga dalam satu ruangan terdapat banyak orang, tidak ada pemisahan antara pimpinan dan bawahan, adanya dokumen dan barang-barang lain yang diletakkan diatas meja dan sekeliling meja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika. Selanjutnya disebutkan pula beberapa faktor yang perlu diketahui sehubungan dengan kinerja antara lain: (1) pengetahuan tentang pekerjaan, (2) kemampuan membuat perencanaan dan

jadwal pekerjaan, (3) pengetahuan tentang standar untuk pekerjaan yang disyaratkan, (4) produktivitas pegawai berkaitan dengan jumlah dan hasil pekerjaan yang diselesaikan, dan (5) kemampuan berkomunikasi baik sesama pegawai maupun pimpinan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Dengan melihat kerangka Konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu.
2. Gaya Kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan transformasional paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu.

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu penelitian di rencanakan satu bulan yaitu bulan April sampai dengan Mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu sebanyak 45 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 45 orang.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket) dan wawancara.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ghozali (2006) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁)			
X _{1.1}	0,720	0,294	Valid
X _{1.2}	0,757	0,294	Valid
X _{1.3}	0,722	0,294	Valid
X _{1.4}	0,699	0,294	Valid
X _{1.5}	0,685	0,294	Valid
X _{1.6}	0,676	0,294	Valid
Disiplin (X₂)			
X _{2.1}	0,772	0,294	Valid
X _{2.2}	0,746	0,294	Valid
X _{2.3}	0,819	0,294	Valid
X _{2.4}	0,743	0,294	Valid
X _{2.5}	0,789	0,294	Valid
X _{2.6}	0,816	0,294	Valid
Lingkungan Kerja (X₃)			
X _{3.1}	0,726	0,294	Valid
X _{3.2}	0,723	0,294	Valid
X _{3.3}	0,740	0,294	Valid
X _{3.4}	0,775	0,294	Valid
X _{3.5}	0,634	0,294	Valid
X _{3.6}	0,478	0,294	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0,741	0,294	Valid
Y ₂	0,764	0,294	Valid

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y ₃	0,668	0,294	Valid
Y ₄	0,728	0,294	Valid
Y ₅	0,837	0,294	Valid
Y ₆	0,681	0,294	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,294. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat di andalkan walaupun di ukur berulang kali. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya.. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional(X ₁)	0,803	Reliabel
Disiplin (X ₂)	0,872	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,762	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,832	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	-0,704			
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,416	3,814	2,019	0,000
Disiplin Kerja (X ₂)	0,217	2,659	2,019	0,011
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,430	3,890	2,019	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = -0,704 + 0,416X_1 + 0,217X_2 + 0,430X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (Y) adalah sebesar -0,704. Artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar -0,704.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,416 Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Gaya Kepemimpinan Transformasional meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,416.
3. Variabel Disiplin Kerja (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,217. Artinya Disiplin Kerja (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Disiplin Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,217.
4. Variabel Lingkungan Kerja (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,430. Artinya Lingkungan Kerja (X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Lingkungan Kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,430.

Uji t (Secara Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Berdasarkan tabel 3 di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai brikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,814 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,019. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,814 > 2,019 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Disiplin Kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,011 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,659 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,019. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,659 > 2,019 dan nilai signifikansi 0,011 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Lingkungan Kerja (X₃) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,890 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,019. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,890 > 2,019 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik

menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu.

Uji f (Secara Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $f_{hitung} >$ dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	163.266	3	54.422	53.722	0.000 ^b
Residual	41.534	41	1.013		
Total	204.800	44			

a. Dependent Variable: Total_Y
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 53,722 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 53,722 $>$ f_{tabel} sebesar 2,60 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 $<$ 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu .

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.893 ^a	0.797	0.782	1.006

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1
b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,797 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,797 atau 79,7 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), disiplin kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) Sedangkan sisanya 20,3 % dipengaruhi oleh variabel lain di

luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional nilai t_{hitung} (3,814) > t_{tabel} (2,019) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Slipa, 2020 dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Luwu Timur serta Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Luwu Timur. Pendekatan Penelitian ini menggunakan Penelitian Kuantitatif dengan menggunakan angket/kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Luwu Timur. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : 1) hasil pengujian uji-t di atas menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 1,988 sedangkan nilai t-tabel 2,019 maka H_0 diterima; variabel motivasi sebesar 1,686 sedangkan nilai t-tabel 2,019 maka H_0 diterima dan variabel disiplin kerja sebesar 3,457 sedangkan nilai t-tabel 2,019 maka H_0 ditolak. Dengan demikian variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan motivasi belajar tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Berdasarkan hasil analisis ANOVA atau F_{test} , diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,020 dengan probabilitas 0,000. Oleh sebab itu probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05; maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi dari ketiga variabel penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, motivasi dan disiplin kerja tidak sama dengan nol atau ketiga variabel penelitian secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur.3) berdasarkan hasil analisis Determinasi, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* dengan nilai 0,577 atau 57,7%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 57,7% sedangkan sisanya 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah proses seseorang menggunakan pengaruh kemasyarakatannya, terhadap para anggota suatu kelompok lainnya (*leadership is a process where by one person exert social influence over the member of the group*). Sedangkan pemimpin adalah seorang dengan daya kekuatannya terhadap orang lain melakukan wewenang untuk tujuan mempengaruhi tatalaku mereka (*a leader is a person with power over other who exercise this power for the purpose of influencing their behaviour*).

Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang

digunakan seseorang manajer pada saat ia mencoba mempengaruhi perilaku bawahannya. Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya dalam menggerakkan organisasi. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka.

Pemimpin merupakan agen perubahan, perilakunya akan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan timbul ketika suatu kelompok mengubah inovasi atau kompensasi anggota lainnya di dalam kelompok. Kepemimpinan berkaitan dengan kecakapan, keterampilan, kekuasaan dan kekuatan untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja dan bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan. Pemimpin merupakan upaya untuk mempengaruhi perilaku sosial melalui perencanaan, pengaturan, pengorganisasian, pengontrolan orang lain melalui *prestise*, kekuatan dan kemampuan. Pemimpin merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengontrol melalui kemampuan yang di miliknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kartono (2018) memberikan pengertian pemimpin dan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai berikut : pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di suatu bidang sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan, sedangkan Gaya Kepemimpinan Transformasional itu sifat spesifik, khas diperlukan bagi satu situasi khusus yang harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan serta pas dengan situasi zamannya.

Bass (2018) menjelaskan 3 (tiga) karakteristik utama seorang pemimpin transformasional yaitu: kharismatik, penuh perhatian, dan intelektual. Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mampu menumbuhkan antusiasme dan loyalitas para anggota organisasi, mendorong mereka untuk menyatakan pendapat, ide, dan gagasan, berpandangan jauh kedepan, memiliki komitmen yang kuat untuk melakukan perubahan, berwawasan luas, mampu membangun *networking* serta mampu mengarahkan perhatian pada visi dan mengantisipasi situasi dan kondisi di masa mendatang. Pemimpin penuh perhatian merupakan pemimpin yang bersedia memberi perhatian pada persoalan yang dihadapi dan kebutuhan anggota organisasi serta membantu memecahkan persoalan bawahan. Pemimpin intelektual adalah pemimpin yang mengajak para anggota organisasi untuk berpikir rasional serta menggunakan data dan fakta dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi anggota.

Sejalan dengan pendapat di atas, menurut Siagian (2018) menyatakan bahwa: ditinjau dari segi manajemen, Gaya Kepemimpinan Transformasional harus diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar rela, mampu dan dapat mengikuti keinginan manajemen demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan efisien, efektif dan ekonomis. Dalam proses Gaya Kepemimpinan Transformasional manajemen dijalankan oleh para manajer pada seluruh tingkatan manajemen melalui pelaksanaan keseluruhan fungsi-fungsi manajemen. Sehingga seorang manajer bisa sebagai seorang pemimpin yaitu pada saat manajer tersebut mampu mempengaruhi perilaku bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi seorang pemimpin belum tentu seorang manajer.

Gaya Kepemimpinan Transformasional seorang pemimpin pada umumnya ingin merefleksikan sifat-sifat dan tujuan dari kelompoknya. Selanjutnya dipaparkan beberapa pendapat dari beberapa penulis tentang tugas dan fungsi Gaya Kepemimpinan Transformasional antara lain Kartono (2018) menyatakan fungsi Gaya Kepemimpinan

Transformasional ialah : memandu, menuntun, memimpin, membangun, memberi, atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, dan membawa para pengikutnya ke sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Disiplin Kerja nilai $t_{hitung} (2,659) > t_{tabel} (2,019)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,011 < 0,05$. Artinya secara parsial Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu.

Penelitian ini sesuai dengan Hasil Herlina, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa: 1) Terdapat Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai; 2) Terdapat Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai; 3) Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan 4) Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Transformasional, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Edi Slamet, 2021. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang). Hasil penelitian tersebut di ketahui bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur sipil negara pada Dinas Perikanan Kabupaten Pinrang. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja Aparatur sipil negara ditunjukkan dengan hasil uji t sebesar 2,520 dengan tingkat signifikan 0,16. Diikuti oleh variabel Kualitas Sumberdaya Manusia yang berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur sipil negara ditunjukkan dengan hasil uji t sebesar 2,331 dengan tingkat signifikan 0,025. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur sipil negara yang ditunjukkan dengan hasil uji t paling kecil yaitu sebesar -0,330 dengan tingkat signifikan 0,743.

Sinungan (2014:98) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

Hurlock (2012:101) mengemukakan bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul di dalam diri individu itu sendiri. Menurut Sinungan (2014:58), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu: 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) Adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3) Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif.

Disiplin menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja

seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman dan Husnan (2012:71) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Menurut Davis (2010:124) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel lingkungan kerja nilai $t_{hitung} (3,890) > t_{tabel} (2,019)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Nurul Aini Djalil, 2020. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh (1) secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (2) pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa : secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar.

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu : (1) Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*). (2) Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*).

Lingkungan kerja di bedakan antara lain menurut Sedarmayanti (2011) yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa :“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain. Lingkungan perantara, dapat juga

disebut Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Menurut Alex S Nitisemo (2000). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat pimpinan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentono (2001) yang mengutip pernyataan Wyon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan pimpinan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horizontal).

Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto (2001) bahwa : “Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun dengan baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga”. Bila tumbuh masalah mengenai penyelesaian pekerjaan misalnya, maka kondisi dalam hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema tentukan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar -0,704 artinya jika nilai variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar -0,704.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 53,722 > F_{tabel} 2,60. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu adalah variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁) dengan nilai beta sebesar 0,396, kemudian variabel lingkungan kerja (X₂) dengan nilai 0,388, dan variabel terendah adalah variabel Disiplin Kerja (X₃) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,242.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Penelitian yang sama di lakukan Herlina, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa: 1) Terdapat Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai; 2) Terdapat Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai; 3) Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan 4) Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Transformasional, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional, disiplin, dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu.
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Luwu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan, Komariah., dan Cepi, Triatna. (2010). *Visionary Leadership Menuju instansi Efektif*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Adlan, Adam. (2014). *Pengaruh Gaya Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja pegawaiSD Negeri Di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arimbi. (2011). *Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arnisa, A., Latief, F., & Nurhaeda, Z. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dpmdppkbp3a Kabupaten Barru Provinsi Sulawesi Selatan. *Nobel Management*

Review, 4(3), 415-425.

- Bass. (2018). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, (online), Vol. 9, No. 2, pp.191-200, (www.journal.uny.ac.id, diakses 1 November 2016).
- Gaffar, M. (2010). *Perencanaan Pendidikan, Teori dan Metodologi*. PPLPTK Dirjen Dikti Depdikbud. Jakarta.
- Gibson, James, L., Ivancevich, John, M., dan Donnelly, James, H. J. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur Jilid 1. Edisi Delapan*. Ali Nunuk Adiami. Editor Lyndon Saputra. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Maryati, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, BBPE. Yogyakarta.
- Rahma, N., Ridwan, R., & Latief, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. *Nobel Management Review*, 4(2), 348-357.
- Razak, M., & Firman, A. (2023). PENGARUH KOMPETENSI GURU, MOTIVASI KERJA GURU, DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP KECAMATAN PASIMASUNGGU KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR. *Cendekia Akademi Indonesia (CAI)*, 2(1), 126-139.
- Rifani, M., Rustan, D. M., & Firman, A. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN PADA PENDIDIKAN VOKASI DI POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 1(4), 428-441.