

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN GOWA

Endrawati Nur^{*1}, Mustaking², Andi Widiawati³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}endrawatinur82@gmail.com, ²takimmuhlab@yahoo.com, ³widiawati1972@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah (1) Gaya Kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa, (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa, (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa dari bulan Mei sampai Juni 2023. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 67 orang pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa . Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi diambil sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah pegawai (sensus atau sampel jenuh) sehingga sampelnya sebanyak 67 orang pegawai Kantor Inspektorat. Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear berganda (multiple regression analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa, (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.

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

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze whether (1) Leadership Style has a positive and significant effect on the performance of Gowa Regency Inspectorate Office employees, (2) Work Discipline has a positive and significant effect on Gowa Regency Inspectorate Office employee performance, (3) Work Environment has a positive effect and significant to the performance of Gowa Regency Inspectorate Office employees.

This research was conducted at the Gowa District Inspectorate Office from May to June 2023. The population in this study totaled 67 employees at the Gowa District Inspectorate Office. The sample in this study is the entire population taken as a sample. Thus the number of samples is the same as the number of employees (census or saturated sample) so that the sample is 67 employees of the Inspectorate Office. The data analysis method used in this study is a multiple linear regression model (multiple regression analysis).

The results of the study show that (1) Leadership style has a positive and significant effect on the performance of employees of the Inspectorate Office of Gowa Regency, (2) Work Discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of the Gowa Regency Inspectorate Office, (3) work environment has a positive and significant effect on employee performance Gowa District Inspectorate Office.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Work Environment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah memiliki peran utama dalam menjalankan kegiatan pemerintahan dan pemberian pelayanan publik kepada masyarakat secara keseluruhan sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan otonomi daerah. Salah satu aspek yang sangat penting dari pelaksanaan otonomi daerah adalah meningkatkan kinerja pemerintah kabupaten dan kota. Dengan adanya otonomi, kabupaten dan kota

memiliki kewenangan untuk merumuskan kebijakan dan program pembangunan sesuai dengan aspirasi dan kebutuhan daerah. Pemerintah kabupaten dan kota diharapkan dapat menjadi lebih responsif dalam menanggapi berbagai masalah yang berkembang di daerahnya sehingga program-program pembangunan menjadi lebih efektif dalam menyelesaikan berbagai masalah yang ada di daerah. Apalagi otonomi daerah juga memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengalokasikan anggaran sesuai dengan prioritas dan kebutuhan daerah. Dengan kondisi seperti ini, program dan kebijakan pemerintah kabupaten dan kota akan lebih mampu menjawab kebutuhan masyarakat.

Hampir seluruh instansi yang ada baik pemerintah/swasta maupun organisasi lainnya yang memiliki tenaga kerja karyawan atau pegawai merupakan asset paling penting yang wajib di bina dan dijaga. Oleh karena itu bagi kantor yang khususnya bergerak dibidang pelayanan yang menginginkan tingkat kinerja pegawai yang efektif di kantornya, maka kantor tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang berorientasi pada orang (hubungan) dan mendorong motivasi pegawainya agar berprestasi yang lebih tinggi dan terarah.

Berikut data absensi kinerja Inspektorat Kabupaten Gowa Bulan Januari-Maret:

Tabel 1. Data Absensi Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa

Bulan	Tanpa Keterangan	Terlambat Masuk	Cepat Pulang
Januari	78 TK	132 TM	32 CP
Februari	87 TK	18 TM	16 CP
Maret	62 TK	85 TM	31 CP

Sumber: Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa

Dari tabel 1 mengindikasikan capaian kinerja dari bulan Januari-Maret 2023 belum optimal. Pencapaian kinerja belum optimal karena belum memenuhi nilai yang telah ditetapkan. Capaian kerja tersebut belum optimal karena banyaknya kasus tanpa keterangan, terlambat masuk dan pegawai cepat pulang berdasarkan data januari-maret 2023. Jika dalam suatu instansi tingkat keterlambatan pegawainya meningkat maka juga berdampak terhadap kinerja pegawai menjadi rendah sehingga target kerja pada Inspektorat Kabupaten Gowa sulit tercapai.

Tabel 2. Rata-Rata Nilai Kinerja Pegawai Inspektorat

Tahun	Realisasi Nilai Kerja	Target
2022	93,76	100
2021	90,81	100
2020	92,51	100

Sumber : Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa

Berdasarkan tabel 2 realisasi nilai prestasi kerja Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa selama tahun 2020 sampai dengan 2022 mengalami fluktuatif dan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan

Fenomena terkait kinerja Pegawai yang terjadi Pada Inspektorat Kabupaten Gowa, pegawai menganggap penugasan yang tidak merata dan pemberian tugas yang tidak

sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang selama ini dilakukan, Auditor di Inspektorat adalah jabatan fungsional yang memiliki ruang lingkup, tugas dan tanggung jawab serta wewenang untuk melakukan pengawasan intern pada instansi pemerintah. Berhasil tidaknya sebuah tim auditor di Inspektorat melaksanakan proses audit, bergantung pada sumber daya manusia yang mengerjakannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, dalam hal ini auditor, hal ini diperkuat hasil wawancara dengan sub bagian keuangan di Inspektorat Kabupaten Gowa yang hasilnya menunjukkan tuntutan kerja auditor di Inspektorat sangatlah banyak dan sulit. Seorang auditor tidak hanya harus memperdalam ilmu dengan berbagai pelatihan dan menguasai aturan-aturan pemerintah daerah, namun juga terjun langsung dan ikut ambil bagian dalam proses pemeriksaan. Beban tugas auditor yang tidak merata serta penugasan yang bertumpuk-tumpuk ini menyebabkan kepuasan kerja auditor menurun yang berakibat kinerja auditor kurang maksimal, seperti adanya keterlambatan LHP (Laporan Hasil Pemeriksaan).

Beberapa pegawai Inspektorat Kabupaten Gowa memberikan keterangan bahwa pimpinan mereka kurang memberikan motivasi dan menginspirasi pegawai, kurang memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Para pegawai merasa kurangnya peluang yang diberikan untuk mengembangkan potensi pegawai, kurangnya motivasi pegawai dalam menciptakan inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan tugas sebagai Aparatur Negara, belum berani dalam mengambil resiko dan kurangnya pengetahuan tentang pelayanan kepada masyarakat sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Namun yang terjadi pada Inspektorat Kabupaten Gowa, kurang adanya peranan kepemimpinan dalam perusahaan menyebabkan komunikasi yang tidak intens terhadap karyawan, dan menyebabkan tingkat kinerja karyawan yang rendah. Hal ini sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, sering ijin tanpa alasan yang jelas, sehingga akan menyebabkan kinerja karyawan turun atau bahkan rendah, ini di buktikan dengan menurunnya intensitas kinerja karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal.

Kemudian lingkungan kerja yang terjadi di Inspektorat Kabupaten Gowa, yakni lingkungan kerja yang ada pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa secara umum telah menunjukkan kondisi lingkungan kerja yang belum nyaman, baik dilihat dari lingkungan fisik maupun non fisik. Hal ini di tandai dengan memadai nya fasilitas kerja yang kurang seperti banyaknya komputer yang rusak.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor Gaya kepemimpinan, dimana proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

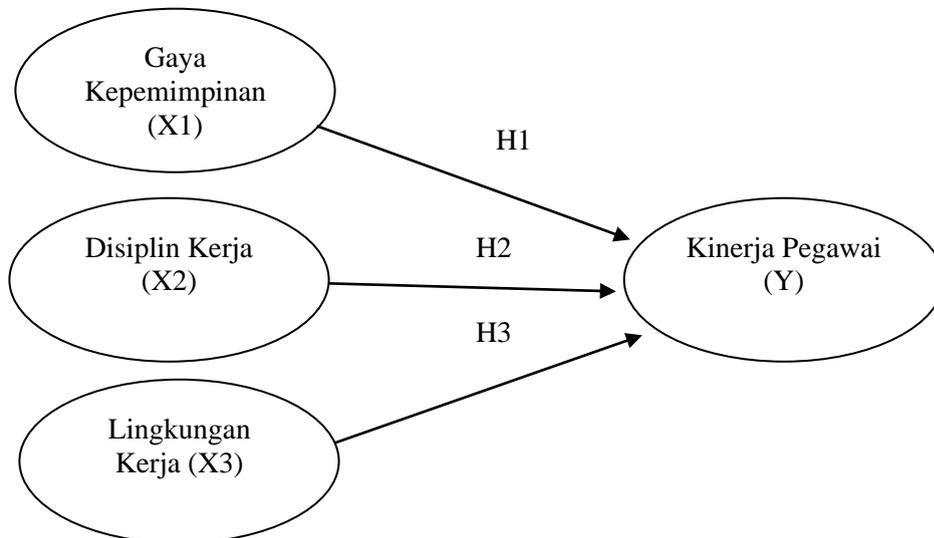
Kemudian selain gaya kepemimpinan faktor disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja menurut (Sinambela, 2019:335) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi

pelaksanaan pekerjaan. lingkungan kerja lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan pemaparan kerangka konseptual diatas hubungan antara Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, dan kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar 1 adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka konseptual



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2016:4). Penelitian ini dilaksanakan Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada Juni-Juli 2023.dengan sampel penelitian sebanyak 67 orang yang merupakan pegawai tetap dan kontrak Kantor Inpektorat Kabupaten Gowa

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah interview dan kuesioner/angket. Kemudian teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabiitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 3 berikut ini :

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r _{standar}	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X ₁)	X1.1	0,813**	0,30	Valid
	X1.2	0,611**	0,30	Valid
	X1.3	0,632**	0,30	Valid
	X1.4	0,570**	0,30	Valid
	X1.5	0,789**	0,30	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,574**	0,30	Valid
	X2.2	0,637**	0,30	Valid
	X2.3	0,811**	0,30	Valid
	X2.4	0,622**	0,30	Valid
	X2.5	0,886**	0,30	Valid
lingkungan kerja (X ₃)	X3.1	0,666**	0,30	Valid
	X3.2	0,651**	0,30	Valid
	X3.3	0,683**	0,30	Valid
	X3.4	0,758**	0,30	Valid
	X3.5	0,675**	0,30	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,504**	0,30	Valid
	Y.2	0,696**	0,30	Valid
	Y.3	0,645**	0,30	Valid
	Y.4	0,714**	0,30	Valid
	Y.5	0,718**	0,30	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih *besar* dari r_{standar} = 0,30. Sehingga semua indikator dari variabel penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai hitung Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,712	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,755	Reliabel
Lingkungan kerja (X_3)	0,720	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,617	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil pengujian reliabilitas dalam Tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien *alpha* (α) yang cukup besar yaitu $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.808	1.104		3.449	.001
	Gaya Kepemimpinan	.227	.092	.254	2.480	.016
	Disiplin Kerja	.360	.093	.474	3.865	.000
	Lingkungan Kerja	.207	.090	.227	2.299	.025

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,808 + 0,227X_1 + 0,360X_2 + 0,207X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (β_0) sebesar 3,808 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (Pengaruh Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan).
2. Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,227 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) bahwa ketika Gaya Kepemimpinan meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,228 atau apabila Gaya Kepemimpinan turun 1 satuan maka kinerja akan turun sebesar 0,226.
3. Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,360 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa variabel independen Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) bahwa ketika disiplin kerja meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,361 atau apabila Disiplin Kerja turun 1 satuan

maka kinerja akan turun sebesar 0,359.

4. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,207 dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa variabel independen lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) bahwa ketika lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,208 atau apabila lingkungan kerja turun 1 satuan maka kinerja akan turun sebesar 0,209.

Uji t (Secara Parsial)

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa

Hasil pengujian regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai t hitung = 2.480 > t_{tabel} 1,998 dengan nilai signifikansi 0,016 lebih kecil dari 0,5, maka hipotesis diterima, dengan demikian variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dari terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa

Hasil pengujian regresi untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t hitung = 3.865 > t_{tabel} 1,998 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,5, maka hipotesis diterima, dengan demikian variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan dari terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa

Hasil pengujian regresi untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai t hitung = 2.299 < t_{tabel} 1,998 dengan nilai signifikansi 0,025. lebih kecil dari 0,5, maka hipotesis diterima, dengan demikian variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dari terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F Simultan

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 6. Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.881	3	58.960	83.994	.000 ^b
	Residual	44.224	63	.702		
	Total	221.104	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dari tabel 6 diatas diketahui F hitung sebesar 83.994 dengan signifikansi 0,000. Diketahui F tabel dengan persamaan $F(k; n - k) = F(3; 67) = 3,16$ (lihat tabel; F pada tingkat signifikan 5%). Dengan demikian diketahui F hitung 83.994 > F tabel 3,16 dan signifikan 0,000 < 0,05. Artinya adalah variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dari terhadap Kinerja

Pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.800	.790	.838

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Dari hasil Tabel 7 koefisien determinasi di atas, menunjukkan bahwa hasil penelitian ditemukan hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa adalah sangat kuat sebesar ($r = 0,894$). Koefisien determinasi atau angka *R square* adalah sebesar 0,800. Nugroho (2015), menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variabel independen 1 (satu) maka menggunakan *R square* dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan *adjusted R square*. *Adjusted R square* adalah sebesar 0,800 hal ini berarti 81% dari variasi variabel dependent kinerja pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, pada hasil Uji regresi pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil pengujian Koefisien Determinan diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi terhadap peningkatan Kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal itu didasari pengaruh dari kelima indikator yaitu Pembagian tugas dan tanggung jawab, Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah, Memberi kesempatan pengembangan karier, Selalu menerima kritik bawahan, Menciptakan suasana kekeluargaan sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten gowa.

Gaya kepemimpinan pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis sangat tepat pada kantor Inspektorat Kabupaten Gowa hal ini karena gaya kepemimpinan ini motivasi kerja karyawan bekerja sesuai dengan harapan pemerintahan. Gaya kepemimpinan Inspektorat kabupaten gowa menerima saran dari karyawan yang bersifat membangun.

Gaya kepemimpinan yang cakap dan demokratis membantu dalam peningkatan kinerja karyawan Kantor Inspektorat kabupaten Gowa.

Hal ini sesuai dengan pendapat (kirmadi, 2021) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah cara atau irama seseorang dalam memimpin pemerintahan dalam menghadapi masyarakat dan bawahannya memakai metode pembagian tugas. Tugas –tugas pemerintahan dibagi habis dengan bawahan atau seksi-seksi dibagi secara proporsional sesuai dengan beban tugas dan tanggungjawabnya. Dalam menjalankan ketugasannya ada umpan balik antara atasan dan bawahan boleh memberikan saran dan masukan.

Pegawai yang mendapat gaya kepemimpinan demokratis juga ada yang merasa tidak puas di beberapa indikator yaitu pada indicator Pembagian tugas dan tanggung jawab. Ada beberapa pegawai inspektorat yang menjawab tidak setuju terhadap pembagian tugas dan tanggung jawab yang tidak menyeluruh kepada pegawai lain.

Kemudian hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Roostyowati, Rini, Candrawati, & H, 2017) yang menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis/demokrasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSPW (Rumah Sakit Panti Waluya) dengan tingkat kinerja sebesar 59.6% dan sisanya kinerja perawat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan lainnya. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukarrama, (2022) menemukan bahwa variable gaya kepemimpinan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal itu didasari pengaruh dari keempat indikator yaitu ketaatan, etika kerja, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, absensi sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.

Indikator terendah pada variabel disiplin kerja adalah tingkat absensi karena ketidak disiplin pegawai disebabkan rendahnya kesadaran mereka serta mereka menganggap bahwa hukuman yang diberikan hanya sebagai aturan formal, sehingga pelanggaran tersebut masih banyak terjadi dikalangan pegawai terutama dalam disiplin kerja.

Langkah awal dalam menimalisir ketidak disiplin pegawai melakukan sosialisasi untuk memberikan penyegaran tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin pegawai diantaranya PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai negeri Sipil. Kegiatan sosialisasi bisa melalui pendidikan dan latihan (Diklat), Bimbingan Teknis (Bimtek) serta bentuk program kerja lainnya.

Kemudian memberikan sanksi atau tindakan secara tegas bilamana seorang pegawai terbukti melakukan pelanggaran disiplin yang tujuan untuk memberikan efek jera dan shock therapy agar pegawai yang lain tidak meniru atau melakukannya dan juga agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.

Hal ini harus sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019:193) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan bekerja semaunya karena tidak adanya tanggung jawab dan kesadaran sebagai bagian dari perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan mampu memajukan dan

mengembangkan organisasi, karena pegawai akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran. Kesadaran tersebut akan menimbulkan kinerja yang baik bagi pegawai.

Kemudian Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Sari, 2017) yang menemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan bekerja keras karena adanya tanggung jawab dan kesadaran sebagai bagian dari perusahaan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal itu didasari pengaruh dari kelima indikator yaitu hubungan pegawai, suhu udara, kesehatan pegawai, suara bising, keamanan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.

Indikator suhu udara dengan nilai mean tertinggi sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena suhu udara yang segar dan suasana kerja yang kondusif akan mampu menimbulkan gairah dan semangat kerja yang tinggi sehingga karyawan melaksanakan tugasnya dengan disiplin kerja yang tinggi.

Pada indikator hubungan pegawai dengan nilai mean terendah seharusnya Kantor Inspektorat sangat perlu melakukan perbaikan dan evaluasi untuk mencapai tujuan perusahaan melalui upaya peningkatan lingkungan kerja yang telah dilakukan diantaranya dengan membersihkan area kerja karyawan dan mengadakan kegiatan bersama antar rekan kerja, bawahan dan atasan sehingga hal tersebut mampu menjalin hubungan yang baik antar pegawai.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Render (2011), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja terdiri atas dua jenis yaitu pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera.

Kemudian Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Bagus Nugroho (2017) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Peningkatan Kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja disuatu perusahaan harus juga diutamakan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa simpulan yang biasa diperoleh yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian tugas dan tanggung jawab yang merata, pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah, memberi kesempatan pengembangan karier, selalu menerima kritik bawahan, dan mampu menciptakan suasana kekeluargaan yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai..
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat

Kabupaten Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa Ketaatan, ,Etika Kerja, Tanggung jawab dalam pekerjaan tugas dan Absensi berperan sangat penting terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa Hubungan Pegawai, Suhu udara, Kesehatan pegawai, Suara bising, Keamanan kerja Semakin bagus lingkungan kerja pada kantor inspektorat semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258>
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono, Kartini. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kristianti, E. P. (2017). Hubungan Antara Loneliness dan Perceived Social Support dan Intensitas Penggunaan Social Media Pada Mahasiswa. *Skripsi*. Malang: Universitas Kanjuruhan.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed)*. Alfabeta.
- Mukarrama, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i3.3104>
- Nawawi, Hadari. (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sidanti, H. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1): 44 – 53.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja (1st ed.)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Sobri, M. Sutikno. (2016). *Strategi belajar Mengajar melalui penanaman konsep umum & konsep islami*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sukanto., Indriyo. (2018). *Manajemen Produksi, Edisi keempat*. Yogyakarta: BPFE.