



Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

Andi Djalante^{✉1} Asri², Andi Fatmawati³

^{1,2,3} Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuesioner dan wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja ASN, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepemimpinan akan semakin meningkatkan Kinerja ASN pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. 2) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja yang diikuti akan semakin meningkatkan Kinerja ASN pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. 3) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja akan semakin meningkatkan Kinerja ASN pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. 4) Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN yang berarti bahwa peningkatan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja akan mempengaruhi peningkatan Kinerja ASN Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang sebesar 90,1%

Keywords:

Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara

✉ Corresponding author :

Email Address : andidjalante1960@gmail.com

Received 12, Agustus 2021, Accepted 15, December 2021, Published 30, December 2021"

PENDAHULUAN

Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang merupakan unit Organisasi Pemerintah Daerah pelaksana fungsi staf yang bertugas merumuskan kebijakan umum dibidang pengelolaan keuangan dan aset daerah, melaksanakan perbendaharaan, dan melaksanakan akuntansi pemerintah daerah. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi diperlukan sebuah kebijakan sebagai petunjuk, pedoman, serta sasaran yang ingin dicapai. Kebijakan itu diwujudkan dalam sebuah rencana strategis yang digunakan sebagai dasar penilaian capaian kinerja, maka gambaran Akuntabilitas Kinerja Badan Keuangan Aset Daerah disesuaikan dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan pada tahun berjalan.

Visi bagi suatu unit organisasi dalam hal ini Badan Keuangan Aset Daerah adalah merupakan pandangan jauh kedepan tentang kearah mana unit organisasi ini akan dibawa. Sedangkan misi merupakan wahana yang dipergunakan dalam mewujudkan visi organisasi. Dengan mengacu pada batasan dan rumusan visi dan misi, maka Visi Badan Keuangan Aset Daerah, adalah sebagai berikut : *“Terwujudnya Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Yang Profesional”* .

Makna pokok yang terkandung dalam visi Badan Keuangan Aset Daerah adalah mewujudkan pengelolaan keuangan dan aset daerah secara tertib, efektif, efisien, ekonomis, transparan, dan bertanggung jawab, dengan memperhatikan azas keadilan, kepatutan, dan manfaat untuk masyarakat. Untuk mewujudkan visi Badan Keuangan Aset Daerah dapat melalui beberapa misi, antara lain :

1. Meningkatkan kualitas pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah;
2. Memperbaiki sistem pengelolaan keuangan dan aset daerah;
3. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat
4. Melakukan pembinaan pengelolaan keuangan dan aset daerah kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, maka Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidereng Rappang dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Dengan kinerja yang tinggi akan berdampak pada pencapaian visi dan misi organisasi. Untuk mewujudkan hal tersebut ada beberapa variabel yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja diantaranya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin 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. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok atau organisasi mengubah motivasi atau kompetensi anggota lainnya di dalam kelompok. 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 telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai

suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para Aparatur Sipil Negara yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Seorang tenaga kerja akan dapat bekerja dengan baik apabila kondisi kerjanya dapat mendukung semangat dan kegairahan kerja sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik jika dibandingkan dengan orang-orang yang bekerja dilingkungan kerja yang kurang baik. Organisasi yang peka dan mengakui terhadap kebutuhan Aparatur Sipil Negara serta mampu menyediakan peluang untuk pengembangan karir mereka dan keterlibatan organisasi dalam pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara, dengan demikian dapat meningkatkan kemampuan organisasi sendiri dalam menarik dan memelihara Aparatur Sipil Ngaranya.

Banyak aspek dan manajemen pemerintahan daerah yang memberikan sumbangan pada kehidupan kerja yang berkualitas, seperti lingkungan kerja fisik dan psikologis yang sehat serta pekerjaan yang diorganisasikan dalam kelompok kerja. Hal-hal semacam itu meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja

Kinerja Aparatur Sipil Negara juga dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain faktor Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2016).

Luthans (2014), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. *Pertama*, kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi kerjanya. Kepuasan ini bersifat abstrak, tidak dapat dilihat hanya dapat diduga. *Kedua*, kepuasan kerja hanya dapat ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Jika mereka bekerja lebih berat dibandingkan orang lain pada organisasi yang sama, tetapi penghargaan yang diterima lebih rendah, maka mereka akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika mereka diperlakukan dengan baik, dan diberi penghargaan yang layak, maka mereka akan bersikap positif terhadap pekerjaannya.

Ketiga, kepuasan kerja menunjukkan beberapa sikap seseorang yang saling terkait. Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang merupakan salah satu instansi pemerintah yang didalamnya terdapat Aparatur Sipil Negara. Sesuai hasil pra penelitian diperoleh informasi bahwa kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara belum berada pada kondisi yang diharapkan bila diamati dari jenis promosi jabatan, kepuasan terhadap imbalan dan mutasi. Pada sisi jenis pekerjaan terlihat bahwa tugas yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara belum sesuai dengan posisi jabatan, kemampuan dan keterampilan serta belum sesuai dengan pengalaman kerja.

H1 : Diduga Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

H2 : Diduga Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

H3 : Diduga Kepemimpinan paling dominan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Mei sampai Juni 2021 dengan populasi yang digunakan adalah semua pegawai Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng yang berjumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validasi dan uji reliabilitas terhadap data penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuesioner dan wawancara. Kemudian pada Uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Pada Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Selan Uji t, pada pengujian hipotesis juga dilakukan uji F yakni pengujian yang dilakukan untuk menguji bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Selanjutnya untuk mengetahui variabel yang paling dominan dilakukan dengan Uji β . Pada Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square),

Hasil dan Pembahasan

Analisa statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 25, 2018. Hasil pengolahan data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	0.399	0,257	0.798
Kepemimpinan (X₁)	0,439	5,383	0.000
Lingkungan Kerja (X₂)	0,290	3.045	0.004
Kepuasan Kerja (X₃)	0,254	2,678	0.010

a. Variabel Terikat : Kinerja

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{y} = 0,399 + 0,439 X_1 + 0,290 X_2 + 0,254 X_3$$

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Nilai constant adalah 0,399 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja (X_1 , X_2 , dan X_3) adalah 0 maka Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang adalah 0,399.
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan adalah 0,439 artinya jika variabel Kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) serta konstanta (a) adalah 0, maka Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang akan meningkat sebesar 0,439. tanda positif menunjukkan bahwa pergerakan nilai dari variabel X dan Y adalah searah. Sehingga jika semakin tinggi tingkat Kepemimpinan, maka Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang juga akan semakin baik.
3. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja adalah 0,290 artinya jika variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_3) serta konstanta (a) adalah 0, maka Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang akan meningkat sebesar 0,290. tanda positif menunjukkan bahwa pergerakan nilai dari variabel X dan Y adalah searah. Sehingga jika semakin tinggi tingkat Kepemimpinan, maka Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang juga akan meningkat.
4. Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja adalah 0,254 artinya jika variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) serta konstanta (a) adalah 0, maka Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang akan meningkat sebesar 0,254. tanda positif menunjukkan bahwa pergerakan nilai dari variabel X dan Y adalah searah. Sehingga jika semakin tinggi tingkat Kepemimpinan, maka Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang juga akan semakin baik

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian signifikansi pengaruh setiap variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang maka dilakukan Uji t. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	0.399	0,257	0.798
Kepemimpinan (X_1),	0,439	5,383	0.000
Lingkungan Kerja (X_2)	0,290	3,045	0.004
Kepuasan Kerja (X_3)	0,254	2,678	0.010

a. Variabel Terikat : Kinerja

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil pengujian diperoleh bahwa nilai t hitung variabel Kepemimpinan adalah $5,383 > t$ tabel yaitu 2,660 dan nilai sig. α yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap**

variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil pengujian diperoleh bahwa nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja adalah 3,045 > t tabel yaitu 2,660 dan nilai sig. α yaitu 0,004 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil pengujian diperoleh bahwa nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja adalah 2,678 > t tabel yaitu 2,660 dan nilai sig. α yaitu 0,010 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Jadi hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dapat diterima.

PENGUJIAN SECARA SIMULTAN (Uji F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja, apakah dari ketiga variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang yang dapat dijelaskan dalam Tabel 3 berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	P
Regression	1782.602	3	594.201	170.600	0,000
Residual	195.048	56	3.483		
Total	1977.650	59			

a. Variabel Terikat : Kinerja

b. Predictors : (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian statistik diatas menunjukkan nilai F hitung adalah 170.600 dengan nilai sig $\alpha = 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Jadi hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dapat diterima.

Variabel Yang Paling Dominan (Uji Beta)

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0.798
X₁	0,449	0.000
X₂	0,310	0.004
X₃	0,241	0.010

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Kepemimpinan (X₁).

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949	.901	.896	1.86628
a. Predictors: (Constant), X ₁ , X ₂ , X ₃				
b. Dependent Variable : Y				

bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,901, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) sebesar 0,901 atau 90,1%. variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃). Sedangkan sisanya 9,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang sebesar 0,901 atau 90,1% Sedangkan sisanya 9,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh N Lilis Suryani (2016), Danang Setya Ramadhani (2016), Rodi Ahmad Ginanjar (2013), Roy Sahputra Saragih, Hengki Mangiring Parulian Simarmata (2018).

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,449 atau 44,9%.

kepemimpinan adalah suatu upaya untuk mempengaruhi pengikut bukan dengan paksaan untuk memotivasi orang mencapai tujuan tertentu. Kemampuan mempengaruhi

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap

erat-kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan dari para anggotanya (Gibson 1986: 334). Hubungan pemimpin dengan anggota berkaitan dengan derajat kualitas emosi dari hubungan tersebut, yang mencakup tingkat keakraban dan penerimaan anggota terhadap pemimpinnya. Semakin yakin dan percaya anggota kepada pemimpinnya, semakin efektif kelompok dalam mencapai tujuannya. Dalam hubungan pemimpin dengan anggotanya perlu diperhatikan antisipasi kepuasan anggota dan harus dipadukan dengan tujuan kelompok, motivasi anggota dipertahankan tinggi, kematangan anggota dalam pengambilan keputusan dan adanya tekad yang kuat dalam mencapai tujuan.

SIMPULAN

Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan transformasional, budaya kerja, Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dikarenakan pimpinan memiliki wibawa dan dedikasi yang tinggi pada setiap pekerjaan selain itu pemimpin juga mampu menginspirasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya, budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Hubungan Antar Pegawai Dan Pimpinan Dalam suatu instansi Berjalan Dengan Harmonis sehingga budaya kerja yang seperti ini akan mempengaruhi dan mendukung kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, sedangkan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. besarnya pengaruh lebih kuat dikarenakan pegawai Menaati Peraturan Yang Telah Ditetapkan sehingga mempengaruhi kinerjanya, Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional budaya kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten, hal ini ditunjukkan pada nilai R Square sebesar 84,3%. Besarnya pengaruh tersebut dikarenakan kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan disiplin kerja yang baik. Dimana pimpinan memiliki karakteristik yang diinginkan oleh para pegawainya, budaya kerja yang baik sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja, sehingga pegawai sadar akan tanggung jawab yang dibebankan olehnya, Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan transformasional berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh tersebut dikarenakan pimpinan memiliki wibawa dan dedikasi yang tinggi pada setiap pekerjaan selain itu pemimpin juga mampu menginspirasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

Referensi :

- Agustini, A., Alam, S., & Djalante, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Loyalitas Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(3), 427–437.
- Arianto, Y. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia : Mengelola SDM Secara Profesional. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Astuty, S., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan Massaro*, 3(1), 47–60. <https://doi.org/10.37476/MASSARO.V3I1.1037>
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Unpam Press.
- Hakim, H. A. (2014). Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. In *Jurnal Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap*

Warta (Vol. 1, Issue 9).

Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.

Hairudinor, dkk. (2020). Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 10 No. 1, 2020.

Larastri, Dra. Sri, M. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbitan CV Budi Utama.

https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/XRRkDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0

Mustopadidjaja, M. (2020) Membangun Kepemerintahan Lokal yang Baik (Local Good Governance) dalam Menyongsong Otonomi Daerah. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*.

Mustopadidjaja, M. (2020). Reformasi Hubungan KepemimpinN Birokrasi Dalam Percepatan Pelayanan Publik. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*.

Punaya, I. G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.

Ruky, A. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama.
https://www.google.co.id/books/edition/Sistem_Manajemen_Kinerja/zw1PaLYsGvAC?hl=id&gbpv=1&dq=Wibowo+MSDM&printsec=frontcover

Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473–482. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1272>

Salter, C. R., Harris, M. H., & McCormack, J. (2014). *Bass & Avolio ' s Full Range Leadership Model and Moral Development*. E-Leader Milan.

Sarmanu. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Statistika*. In Airlangga University Press.

Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.

Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Mix Method*. In Rajawali Pers.

Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Aflabeta. *The Indonesian Journal of Politics (IJPP)*.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Cetakan ke-8. Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta, 244.

Syarif, F., Firman, A., & D, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Motivasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Majene. *Nobel Management Review*, 1(1), 144–157. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR/article/view/968>

Wahyudi, S., Firman, A., & Gusti, D. H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pinrang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 50–61. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/999>