



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

Andi Djalante^{✉1} Mashur Razak², Muliana³

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

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara, penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang dengan mengambil 102 pegawai negeri sipil sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terbukti bahwa kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan terbukti bahwa kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 84,8% yang menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 84,8% oleh variabel kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan disiplin kerja dan 15,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keywords:

Kepemimpinan transformasional, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

✉ Corresponding author :

Email Address : andidjalante1960@gmail.com

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

PENDAHULUAN

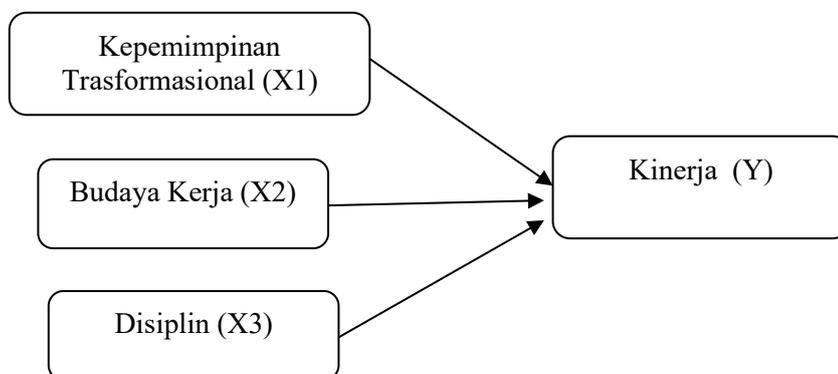
Keberadaan pemimpin dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mempengaruhi perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya dan dapat menumbuhkan motivasi kerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada Ruky, (2006) dalam Larastri, Dra. Sri, (2018). Disiplin kerja yang sering menjadi kendala berjalannya organisasi perangkat daerah yaitu pegawai seringkali datang lewat dari waktu yang ditetapkan organisasi perangkat daerah, pegawai pulang kerja sebelum waktu yang ditetapkan organisasi perangkat daerah dan pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Serupa halnya dengan ASN pada Sekretariat Daerah Sidenreng Rappang yang dituntut kedisiplinannya dalam melaksanakan pekerjaan. Akan tetapi, kedisiplinan ini masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai dalam bekerja. Contoh yang paling terlihat adalah dengan masih adanya keterlambatan pengumpulan laporan. Sehingga hal ini akan mengurangi tenggat waktu dan jumlah pekerjaan yang dapat mereka laksanakan. Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan kerja yang tinggi tentunya akan mempengaruhi tingkat kinerja yang tinggi, karena dengan disiplin kerja yang tinggi tentunya akan membuat pekerjaan yang tertunda semakin terminimalisir dan tersedianya waktu yang lebih untuk memulai pekerjaan selanjutnya.

Adapun faktor lain yang dipandang mempengaruhi kinerja adalah budaya kerja. Nugroho (2006), dengan budaya kerja yang baik, organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan dapat mencapai tujuan dalam mengandalkan kekuatan dalam organisasi. setiayawan dan Waridin (2006).

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



1. Diduga kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan disiplin berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Diduga kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang
3. Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh dominan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan terhadap Aparatur Sipil Negara Pada Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Dari bulan Januari Sampai dengan Bulan Februari 2022. Melihat pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2007:80). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. yang berjumlah 102 orang pegawai negeri sipil.

Hasil dan Pembahasan

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS For Windows Versi 21.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	2.217	3.492	0.001
Kepemimpinan Transformasional	0,393	2.583	0.011
(X ₁),	0,177	2.389	0.019
Budaya Kerja (X ₂)	0,252	2.195	0.031
Disiplin Kerja (X ₃)			

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 0,833 + 0,146X_1 + 0,392X_2 + 0,130X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta menunjukkan angka 2.217 yang berarti bahwa variabel independen Kinerja Pegawai memiliki nilai 2.217. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh variabel lain selain Kepemimpinan Transformasional, Budaya kerja dan Disiplin Kerja
2. Kepemimpinan transformasional menunjukkan angka 0,393 hal ini menunjukkan jika setiap kenaikan variabel kepemimpinan transformasional 0,393 maka kinerja meningkat sebesar 39,3% dengan syarat variabel budaya kerja dan disiplin kerja Konstan.
3. Budaya Kerja menunjukkan angka 0,177 hal ini menunjukkan jika setiap kenaikan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Disiplin Terhadap

DOI : <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.2128>

variabel budaya kerja kerja 0,177 maka kinerja meningkat sebesar 17,7% dengan syarat variabel kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja Konstan.

4. Disiplin Kerja menunjukkan angka 0,252 hal ini menunjukkan jika setiap kenaikan variabel disiplin kerja 0,252 maka kinerja meningkat sebesar 25,2% dengan syarat variabel kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja konstan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	B	T	P (sig)
Constant	2.217	3.492	0.001
Kepemimpinan Transformal (X ₁),	0,393	2.583	0.011
Budaya Kerja (X ₂)	0,177	2.389	0.019
Disiplin Kerja (X ₃)	0,252	2.195	0.031

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Nilai t hitung dapat diperoleh dari rumus $df=n-k-1$ atau $102-4-1= 98$ maka dapat nilai t tabelnya yaitu sebesar 1,984 kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai signifikansi $<0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. H_a diterima (terdapat pengaruh) dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $>0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima (tidak terdapat pengaruh)

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

Nilai t_{hitung} untuk variable kepemimpinan transformasional (X₁) yaitu sebesar 2,583. Sedangkan t_{tabel} diperoleh 1,984 dan signifikansi 0,011 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ yakni H_a diterima, artinya kepemimpinan transformasional (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

nilai t_{hitung} untuk variable budaya kerja (X₂) yaitu sebesar 2,389. Sedangkan t tabel diperoleh 1,984 dan signifikansi 0,019 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ yakni H_a diterima, artinya Budaya Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

nilai t_{hitung} untuk variable disiplin kerja (X₃) yaitu sebesar 2,195. Sedangkan ttabel diperoleh 1,984 dan signifikansi 0,031 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ yakni H_a diterima, artinya disiplin Kerja (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F ini dilakukan untuk menguji hipotesis yaitu mengetahui hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional, budaya kerja, disiplin kerja dengan kinerja. Pengambilan keputusan tentang signifikan ditentukan sebagai berikut. (Burhan Nurgiyantoro, 2015).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Disiplin Terhadap

DOI : <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.2128>

- 1) Jika F hitung > F tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima.
- 2) Jika F hitung < F tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak

Tabel 3. Hasil Signifikansi Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	532.981	3	177.660	181.715	0,000
Residual	95.813	98	0.978		
Total	628.794	101			

Sumber : Data primer diolah, 2022

Dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} yaitu 181.715 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,700 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan trasformasional (X1), Budaya kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Koefisien Determinasi

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 4. Hasil Perhitungan Koefiien Determinasi (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,921 a	,84 8	,843	,989

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Koefisien determinasi pengaruh kepemimpinan transformasional (X1), budaya kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,848 atau 84,8.7% variansi Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi kepemimpinan Transformasional (X1), budaya kerja (X2) dan disiplin kerja (X3). Sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,011 lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu $0,011 < 0,05$. Nilai t hitung yang juga lebih besar dari nilai t tabel $2,583 > 1,984$. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel

kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins (2003), semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyantara (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa Budaya Kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi sebagai variabel terikat kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan bahwa budaya organisasi secara parsial melalui uji t dengan diketahui bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), yang artinya hipotesis ini diterima.

Menurut Susanto (2006) menyatakan bahwa budaya kerja dan kepemimpinan adalah saling berhubungan. Kepemimpinan melibatkan lebih dari sekedar menggunakan kekuasaan dan menjalankan wewenang, serta ditampilkan pada tingkat yang berbeda. Budaya kerja mempengaruhi produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis. Hal ini didukung pula oleh hasil penelitian Prasetyo (2011), yang menunjukkan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,031 lebih kecil dari nilai alpha 5% yaitu $0,031 < 0,05$. Nilai t hitung yang juga lebih besar dari nilai t tabel $2,195 > 1,984$. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009). Dengan disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan karena disiplin merupakan operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasikerja yang dapat dicapainya, dan tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja ASN Sekretariat Kabupaten Sidenreng Rappang

Berdasarkan hasil nilai beta standardised diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1).

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha mengubah kesadaran, membangkitkan semangat dan mengilhami bawahan/anggota organisasi untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa ditekan atau tertekan, (Nawawi, 2003). Menurut Scott Burd dalam (2003) kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang diterapkan dalam rangka mempertahankan pemimpin dan organisasinya dengan cara penggabungan tiga unsur, yaitu: Strategi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi

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., & Djilante, 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 Transformasional, Budaya Kerja, dan Disiplin Terhadap*
DOI : <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.2128>

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>

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Disiplin Terhadap

DOI : <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.2128>