



## Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor

Kace Maucang

Program studi manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi

### Abstract

Received: 23 Agustus 2023  
Revised: 28 Agustus 2023  
Accepted: 8 September 2023

*Performance is the result or level of success of a person as a whole during a certain period in carrying out tasks compared to work standards, targets or goals or criteria that have been determined in advance and have been mutually agreed upon. However, in carrying out their duties, employees of the Alor Regency Regional Disaster Management Agency still need to pay attention to optimal performance so that it has an impact on achieving the goals of the Alor Regency Kabola willage office Kabola sub-district. For this reason, it is necessary to pay attention to work environment factors, organization culture and organization commitmen. This study aims to determine the effect of work environment, organization culture and organizational commitment on the performance of employees of the Kabola Village office, Kabola district Alor Regency Regional Disaster Management Agency, either partially or simultaneously. Respondents of this study were 15 employees. Data collection using questionnaires, observation, interview and literature review. The data is then analyzed using the t-test to determine the partial effect and the F-test to determine the simultaneous effect on performance with the results of the study being: 1) The variables of work denvironment, organizational culture and organization commitment employee performance have a Pearson product moment correlation value which is above the limit of 0.3 for the validity test. 2) The variables of work denvironment, organizational culture and organization commitment employee performance have a chronbah alpha value which is above the limit of 0.6 for the reliability test. 3) The variables of work denvironment, organizational culture and organization commitment employee performance have a test value for each classic assumption test that is above alpha and passes the classic assumption test. 4) There is an influence of the work environment on Employee Performance at the Kabola sub-district office Alor district, as evidenced by the significance value of the t test which is 0.000 which is smaller than the research alpha value of 5% (0.05); 5) There is an influence of Organizational Culture on Employee Performance at the Kabola sub-district office Alor district, as evidenced by the significance value of the t test, which is 0.000, which is smaller than the research alpha value, which is 5% (0.05); 6) There is an influence of Organizational Commitment on Employee Performance at the Kabola sub-district office Alor district, as evidenced by the significance value of the t test, which is 0.000, which is smaller than the alpha value of the study, which is 5% (0.05); 7) There is an influence of work denvironment, organizational culture and organization commitment on Employee Performance at the Kabola sub-district office Alor district, as evidenced by the significance value of the F test which is 0.000 which is smaller than the research alpha value of 5% (0.05) From the results of the research and research conclusions, the research team suggested to Respondents (employees of the Kabola sub-district office Alor district) that employees are expected to be able to maintain the performance of employees. who have been well organized to date, while continuing to improve themselves considering various changes in current work situation.*

**Keywords:** work environment, organizational culture, organization commitment, employee performance

(\*) Corresponding Author: [kmaucang@gmail.com](mailto:kmaucang@gmail.com)

---

*How to Cite:* Maucang, K. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 869-885. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8341197>

---

## PENDAHULUAN

Dalam suatu instansi pemerintahan di perlukan suatu sistem yang dapat menunjang organisasi tersebut. Salah satunya adalah lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sistem manajemen pemerintahan sebuah negara mempunyai andil besar dalam mencapai cita-cita dan tujuan pembangunan bagi masyarakatnya. Berkaitan dengan manajemen pemerintahan terdapat sejumlah persoalan mendasar antara lain : apakah faktor utama yang mempengaruhi produktivitas dalam pelaksanaan roda pemerintahan, apakah pelaksanaan roda pemerintahan telah berorientasi pada hasil yang optimal dan maksimal, serta apakah penyelenggaraan pemerintahan telah mengedepankan kesejahteraan masyarakat.

Suatu Proses pembangunan akan dapat berjalan secara baik dan berhasil, jika sistem manajemen pemerintahan yang dilakukan menunjang tercapainya tujuan penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan itu sendiri, tolok ukur keberhasilan pembangunan tergantung dalam penerapan manajemen pemerintahan (*birocraty of management*) atau manajemen kepegawaiannya. Menurut Saparaus (2008) tiga dimensi pengelolaan birokrasi, yaitu mengutamakan prinsip produktivitas (*productivity principal*), berorientasi pada hasil (*outcome orientationd*), dan berasaskan manfaat (*beneficial principal*) yang sebesar-besarnya bagi masyarakat, harus menjadi dominan yang diprioritaskan dalam setiap pelaksanaan roda pemerintahan dan roda pembangunan ekonomi kerakyatan.

Dalam setiap instansi atau organisasi menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan atau pegawainya agar dapat bekerja dengan baik, dan juga untuk meletakkan dasar bagi budaya organisasi yang didirikan serta komitmen kerja organisasi juga menjadi suatu dorongan bagi organisasi untuk bekerja lebih baik, dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau Aparatur Sipil Negara, baik sebagai pemimpin maupun bawahan bekerja dengan teratur sehingga tercipta organisasi yang baik. Kinerja yang baik di pengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang ada, untuk itu perlu adanya kenyamanan lingkungan kerja dan pembentukan budaya organisasi dan komitmen organisasi yang baik sesuai dengan kebutuhan Aparatur Sipil Negara. Pada umumnya setiap organisasi mempunyai kepribadian yang khas yang membedakannya dengan organisasi-organisasi yang lain. Demikian halnya dengan Kantor Kelurahan Kabola, di harapkan taat kepada kebiasaan, ketentuan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Sumber daya manusia sebagai hal yang urgen yang merupakan motor dari suatu roda organisasi karena sumber daya manusia itu sangat menentukan maju mundurnya organisasi dan memastikan bagaimana tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dari institusi sehingga dengan pemberian perhatian lingkungan kerja yang nyaman dan budaya organisasi yang baik serta komitmen

organisasi yang baik cenderung akan mendorong peningkatan semangat kerja Aparatur Sipil Negara.

Kemampuan dari seorang pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antara sifat/Aparatur Sipil Negara yang tentunya mengarah kepada pimpinan para Aparatur Sipil Negara sangat dibutuhkan, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah di tetapkan sebelumnya. Dengan memperhatikan kebutuhan dari para Aparatur Sipil Negara, diantaranya adalah terbentuknya lingkungan kerja yang nyaman, budaya organisasi yang terkoordinasi dan komitmen organisasi yang tinggi akan mempengaruhi performa kerja yang baik yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas dan tujuan yang diharapkan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan sangat berpengaruh terhadap Karyawan atau pegawai yang bekerja pada suatu instansi atau organisasi dan Lemahnya budaya organisasi dalam suatu instansi atau organisasi akan berdampak pada kinerja Aparatur Sipil Negara sehingga berdampak pula pada kualitas dan kuantitas Aparatur Sipil Negara demikian juga komitmen kerja yang rendah akan mempengaruhi kinerja aparatur sipil Negara yang mana akan terciptanya hasil kerja yang tidak maksimal. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, sejuk akan menambah semangat untuk bekerja bagi karyawan atau pegawai pada suatu instansi atau organisasi, semakin kuat budaya semakin kuat efek dan pengaruhnya terhadap perilaku manusia serta komitmen yang tinggi untuk bekerja akan mendapatkan hasil yang maksimal.

Apabila suatu organisasi atau instansi mampu meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara, maka organisasi atau instansi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan. Salah satunya adalah kepercayaan masyarakat pada instansi tersebut. Kantor Kelurahan Kabola yang beralamat di Jl. Soekarno-Hatta, Buyungta. sehingga sangat diharapkan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dan juga budaya organisasi yang terkoordinasi dengan baik serta komitmen organisasi yang tinggi dari anggota akan mencapai tujuan organisasi yang lebih baik, tetapi kenyataan dilapangan masih saja ada sedikit masalah terkait hal tersebut Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis lebih memfokuskan penelitian pada lingkungan kerja dan budaya organisasi serta komitmen organisasi yang menjadi salah satu bagian terpenting dalam rangka meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara, sehingga peneliti termotivasi mengkaji mengenai **“Analisis Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor”**

## **LANDASAN TEORI**

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat – sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi

untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antarapekerjaan dan kemampuan ( Riva'I 2022).

Hasibuan (2023) menyatakan, jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Mas'ud (2023) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator tertentu. Variabel kinerja pegawai diukur melalui tujuh indikator, yaitu : kualitas kerja, efisiensi, kemampuan pegawai, ketepatan waktu, pengetahuan pegawai, kreatifitas, dan pelaksanaan tugas sesuai prosedur.

Soedjono (2022) menyatakan ada tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yakni :

1. Kualitas, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian, dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, kesepakatan kerja antara pegawai dengan organisasinya.
7. Tangung jawab pegawai terhadap organisasinya
8. Pengertian kinerja pegawai dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan menjadi satu arti. Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai yang dinilai dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja, dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi atau perusahaan tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja adalah kondisi internal dan eksternal yang bisa mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat selesai lebih cepat dengan hasil yang lebih baik (Nitisemito,2012:159).. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang mempengaruhi seseorang maupun sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun nonfisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya pekerjaannya saat bekerja.

Adapun jenis lingkungan kerja yakni:

- a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi Aparatur Sipil Negara baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti meja kerja, kursi, dan sebagainya
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

#### b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan Ardana (2022) menyatakan budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi. Menurut Ardana budaya organisasi merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanyasebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi.

Ada tujuh dimensi budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter dalam Peny (2023), yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan risiko. Kadar seberapa jauh pegawai didorong untuk inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail. Kadar seberapa jauh pegawai diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian yang rinci atau detail.
3. Orientasi hasil. Kadar seberapa jauh manajer berfokus pada hasil atau keluaran bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang. Kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim. Kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasar tim bukannya perorangan.
6. Keagresifan. Kadar seberapa jauh pegawai agresif dan bersaing bukannya daripada bekerja sama.
7. Kemantapan / stabilitas. Kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi yang dinilai dari inovasi, hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan.

Identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan untuk organisasi atau unit dari suatu organisasi, termasuk pada saat pengelolaan konflik yang membutuhkan komitmen organisasi yang tinggi (Dani, 2016)

Komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi suatu proses mengekspresikan kepedulian karyawan terhadap organisasi dan prestasi kerja yang

tinggi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan, bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap. (Djati dan Khusaini dalam Budiarto, 2014)

Sikap menyukai organisasi dan berusaha secara maksimal untuk kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Suparyadi (2015). Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

Baik buruknya sikap seorang karyawan dipengaruhi oleh komitmen yang terkandung di dalam diri karyawan tersebut, komitmen karyawan dapat digunakan untuk mengarahkan sikap perilaku demi mencapai keberhasilan organisasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu: (Kusumaputri 2015)

#### 1. Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*)

Hasil keluaran yang terkait faktor-faktor pekerjaan yang cukup penting ditingkat individu, peran dalam pekerjaan, hal lain yang kurang jelas pun akan mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kesempatan promosi dan lain-lain. Faktor yang berdampak pada komitmen adalah tanggung jawab dan tugas yang diberikan pada anggota.

#### 2. Kesempatan para anggota (*employee oportunities*)

Berpengaruh pada komitmen organisasi, karyawan yang masih memiliki peluang tinggi bekerja di tempat lain, akan mengurangi komitmen kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Hal ini sangat bergantung pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, karyawan akan selalu memperhitungkan keinginan untuk keluar atau tetap bertahan.

#### 3. Karakteristik Individu

Berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen kerja yang dimilikinya. Selain itu peran gender juga dapat berpengaruh pada komitmen organisasinya, namun peran gender ini tidak semata-mata hanya perbedaan gender saja namun juga dengan jenis pekerjaan yang diberikan dan keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya.

#### 4. Lingkungan Kerja

Menganggap dirinya dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lain dalam lingkungan kerja yang berpengaruh adalah sistem seleksi, penilaian, serta promosi, gaya manajemen, dll.

#### 5. Hubungan Positif

Memiliki arti hubungan antar anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

#### 6. Struktur Organisasi

Berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan anggota arahan dan

pengaruh yang lebih baik. Sedangkan sistem birokratis akan cenderung berdampak negatif bagi organisasi.

#### 7. Gaya Manajemen

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja. Semakin fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi anggota dapat meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat.

Komitmen karyawan yang berpengaruh positif terhadap kinerja merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi. indikator-indikator yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain: (Mayer dan Allen dalam Luthan (2011) yang dikutip oleh Kaswan (2015:126))

##### 1. Komitmen Afektif

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud.

Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.

##### 2. Komitmen Kelanjutan

Komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

##### 3. Komitmen Normatif

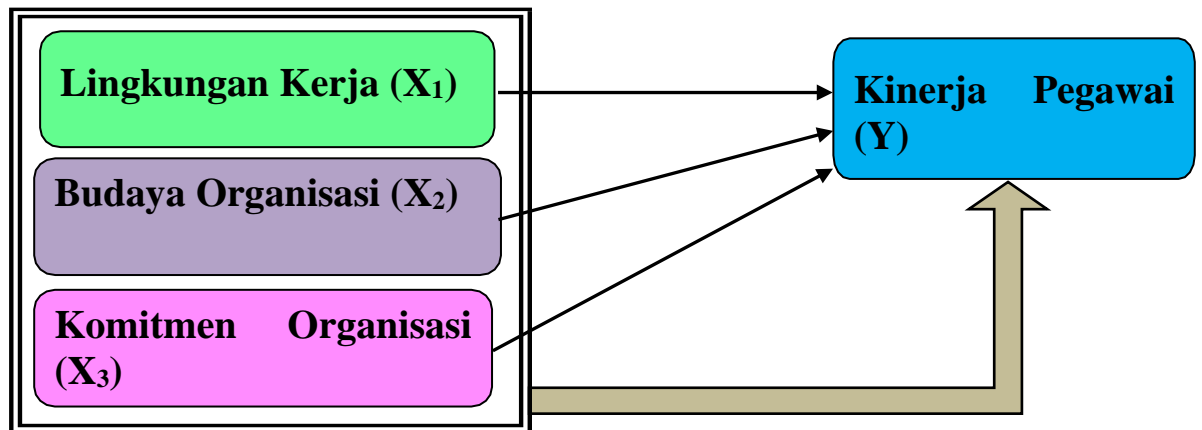
Menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai pada Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ( $N = n$ ) yaitu semua pegawai pada Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor dengan jumlah 15 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji F.

Hipotesis penelitian adalah : (1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. (2) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. (3) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. (4) lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1.  
Kerangka Berpikir Penelitian

Keterangan:

- : Pengaruh secara parsial
- ⇒ : Pengaruh secara simultan

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Kuesioner/Instrumen

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

### Hasil Uji Validitas Variabel

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.  
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Hasil uji Validitas	Batas Nilai Validitas	Keputusan Pernyataan	Terhadap
1	0,631	0,3	Valid	
2	0,507	0,3	Valid	
3	0,584	0,3	Valid	
4	0,554	0,3	Valid	
5	0,585	0,3	Valid	
6	0,554	0,3	Valid	
7	0,567	0,3	Valid	

Sumber: data output SPSS 2020

Berdasarkan hasil uji validitas Lingkungan Kerja (X1) terlihat pada Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki kriteria valid pada semua item pertanyaan berdasarkan kriteria  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel 0,3

### Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X2) dapat dilihat pada tabel ini.

Tabel 2.  
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Hasil uji Validitas	Batas Nilai Validitas	Keputusan Pernyataan	Terhadap
1	0,593	0,3	Valid	
2	0,733	0,3	Valid	
3	0,583	0,3	Valid	
4	0,501	0,3	Valid	
5	0,563	0,3	Valid	
6	0,512	0,3	Valid	
7	0,422	0,3	Valid	

Sumber: data output SPSS 2020

Berdasarkan hasil uji validitas Budaya Organisasi (X2) terlihat pada Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki kriteria valid pada semua item pertanyaan berdasarkan kriteria  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel 0,3

### Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Hasil uji validitas variabel Komitmen Organisasi (X3) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.  
Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja

No	Hasil uji Validitas	Batas Nilai Validitas	Keputusan Pernyataan	Terhadap
1	0,635	0,3	Valid	
2	0,658	0,3	Valid	
3	0,663	0,3	Valid	
4	0,802	0,3	Valid	
5	0,619	0,3	Valid	

6	0,759	0,3	Valid
7	0,643	0,3	Valid

Sumber: data output SPSS 2020

Berdasarkan hasil uji validitas Komitmen Organisasi (X3) terlihat pada Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki kriteria valid pada semua item pertanyaan berdasarkan kriteria  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel 0,3

### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4

No	Hasil uji Validitas	Batas Nilai Validitas	Keputusan Terhadap Pernyataan
1	0,671	0,3	Valid
2	0,680	0,3	Valid
3	0,601	0,3	Valid
4	0,680	0,3	Valid
5	0,643	0,3	Valid
6	0,695	0,3	Valid
7	0,625	0,3	Valid

Sumber: data output SPSS 2020

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja (Y) terlihat pada tabel Tabel 4. menunjukkan bahwa variabel Kinerja memiliki kriteria valid pada semua item pertanyaan berdasarkan kriteria  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel 0,3

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tes reliabilitas untuk skala likert paling sering menggunakan analisis item tertentu dikolerasikan dengan skor totalnya titik. Untuk *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0,6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas pada empat variabel penelitian.

Tabel 5.

No	Variabel	Hasil uji Reliabilitas	Batas Nilai Reliabilitas	Keputusan Terhadap Pernyataan
1	Y	0,743	0,6	Reliabel
2	X1	0,877	0,6	Reliabel
3	X2	0,792	0,6	Reliabel
4	X3	0,772	0,6	Reliabel

Sumber: data output SPSS 2020

Berdasarkan tabel diatas keenam variabel memiliki batas nilai reliabel karena lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan

reliabel dan dapat dilanjutkan pada uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan model regresi tidak biasa sesuai dengan kaidah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji linearitas.

**Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*, dengan indikatornya bila nilai signifikansi uji *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari alfa (0,05) maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 6.  
Hasil Uji Normalitas

HASIL UJI		LINGKUNGAN KERJA (X1)	BUDAYA ORGANISASI (X2)	KOMITMEN ORGANISASI (X3)	KINERJA PEGAWAI (Y)
N		15	15	15	15
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	29,6000	28,6667	29,8333	30,8000
	Std. Deviation	,54772	,57735	,40825	1,82052
Test Statistic		,367	,385	,492	,270
Asymp. Sig. (2-tailed)		,795 <sup>c</sup>	,795 <sup>c</sup>	,795 <sup>c</sup>	,795 <sup>c</sup>

Sumber: data output SPSS 2020

Dari hasil output normalitas data dengan menggunakan SPSS pada tabel diatas diperoleh nilai signifikan (Asymp. Sig.(2-tailed) untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 795, variabel Budaya Organisasi adalah 795, variabel Komitmen Organisasi adalah 795, variabel Kinerja Pegawai adalah 795.

Keputusannya yaitu data distribusi normal karena nilai signifikan (Asymp. Sig.(2-tailed) untuk setiap variabel  $\geq 0,05$  artinya bahwa data variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berdistribusi normal, asumsi normalitas terpenuhi, teknik regresi dapat digunakan

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan nilai t uji gletjser lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 7.  
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,254	,770		-,329	,748

LINGKUNGAN KERJA	-,001	,060	-,013	-,016	,987
BUDAYA ORGANISASI	-,011	,060	-,147	-,191	,852
KOMITMEN ORGANISASI	,027	,074	-,309	,364	,723

Sumber: data output SPSS 2020

Dari tabel diatas terdapat nilai signifikansi Lingkungan Kerja 748, Budaya Organisasi 852, Komitmen Organisasi 723 dan Kinerja 748 pada uji glejzer lebih besar dari 0,05(  $\geq 0,05$ ) sehingga dikatakan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikoliaritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi multikolinearitas. Nilai uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance atau nilai VIF. Data penelitian yang baik adalah jika tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.

Tabel 8.

Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-731	1,309		-559	,588		
LINGKUNGAN KERJA	,380	,103	,377	3,700	,004	,144	6,936
BUDAYA ORGANISASI	,376	,102	,370	3,690	,004	,149	6,705
KOMITMEN ORGANISASI	,314	,125	,278	4,536	2,505	,029	8,203

Sumber: data output SPSS 2020

Pada tabel diatas hasil analisis multikolineritas terdapat multikolineritas yang berarti antara masing-masing variabel bebas dalam model regresi karena nilai toleransi Lingkungan Kerja 144, Budaya Organisasi 149 dan Komitmen Organisasi 029 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dikatakan bahwa adanya gejala miltkolineritas pada model regresi.

### Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan linear dengan variabel bebas.

Tabel 9.

Hasil Uji Linieritas

Hasil Uji Linieritas	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual	43,950	6	,7.325	23,938	,000

Unstandardized Predicted Value	Groups	Linearity	42,843	1	42,843	140,010	,000
		Deviation from Linearity	1,107	5	,221	,722	,625
	Within Groups	2,450	8	,306			
Total			46,400	14			

Sumber: data output SPSS 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Hasil Uji Linieritas terdapat nilai signifikansi sebesar 0,625 berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau  $\geq 0,05$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki hubungan yang linier terhadap variabel terikat.

### Hasil Analisis Lanjutan

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Variabel Terikat Yaitu Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor.

Tabel 10

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,731	1,309		-,559	,588
LINGKUNGAN KERJA	,360	,103	,377	3,700	,004
BUDAYA ORGANISASI	,376	,102	,370	3,690	,004
KOMITMEN ORGANISASI	,314	,125	,278	2,505	,004

Sumber: data output SPSS 2020

Dari data dalam tabel 10 diatas dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :  
 **$Y = -371 + 0,360X_1 + 0,376X_2 + 0,314$**

Persamaan tersebut mengandung makna bahwa :

1. Nilai  $a$  sebesar -371 berarti tanpa adanya variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi nilai variabel kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor akan sebesar -371.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $b_1$ ) sebesar 0,360 mengandung makna jika nilai variabel lingkungan kerja dinaikkan sebesar satu satuan maka nilai kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor akan meningkat sebesar 0,360 dengan ketentuan nilai variabel bebas yang lain adalah konstan atau tetap atau nol (0).
3. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi ( $b_2$ ) sebesar 0,376 mengandung makna jika nilai variabel kompensasi dinaikkan sebesar satu satuan maka nilai kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan

Kabola Kabupaten Alor akan meningkat sebesar 0,376 dengan ketentuan nilai variabel bebas yang lain adalah konstan atau tetap atau nol (0). Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (b3) sebesar 0,314 mengandung makna jika nilai variabel komitmen organisasi dinaikkan sebesar satu satuan maka nilai kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor akan meningkat sebesar 0,314 dengan ketentuan nilai variabel bebas yang lain adalah konstan atau tetap atau nol (0). Pengujian Hipotesis

**Uji t ( Uji Parsial)**

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga, yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji t (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi uji t < nilai alfa, maka menerima hipotesis.
- Jika nilai signifikansi uji t ≥ nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 11.  
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,731	1,309		,559	,588
LINGKUNGAN KERJA	,380	,103	,377	3,700	,004
BUDAYA ORGANISASI	,376	,102	,370	3,690	,004
KOMITMEN ORGANISASI	,314	,125	,278	2,505	,004

Sumber: data output SPSS 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama

Maksud dari pengujian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor.

a. Hipotesis :

Ha : Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pada Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor.

Ho : Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor.

Nilai alpha yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05

Berdasarkan data dalam tabel 11 tersebut nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai alpha ( $0,004 \leq 0,05$ ). Dengan demikian penelitian ini menerima Ha artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor.

### Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai Kantor Kdelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi uji F (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi uji F < nilai alfa, maka menerima hipotesis.
- Jika nilai signifikansi uji F  $\geq$  nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 12  
Berikut ini adalah Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	45,638	3	15,212	218,773	,000 <sup>b</sup>
Residual	,765	11	,070		
Total	46,400	14			

Sumber: data output SPSS 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis sebagai berikut: Pengujian hipotesis ketiga adalah sebagai berikut :

1. Hipotesisi :

Ha : Secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor.

Ho : Secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor.

### KESIMPULAN

Berdasarkan seluruh rangkaian analisis data, maka kesimpulan penelitian adalah :

1. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor
2. Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor Kabupaten Alor
3. Ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor Kabupaten Alor
4. Ada pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Kabola Kecamatan Kabola Kabupaten Alor Kabupaten Alor.

### DAFTAR PUSTAKA

Agnes Kelawin dkk, tahun 2021 judul *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Klamana Kota Sorong Irian Jaya*.

- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686.
- Gorang, A. F., Peny, T. L., Tang, S. A., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369-383.
- Hermayanti, H., Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766.
- Ichwanul Jaya tahun 2014 *Pengaruh Disiplin Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb, Kabupaten Berau*.
- Marlina Rahmi Shinta tahun 2019 *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur*.
- Muhammad Sapril Ahmad 2021 *pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan di kabupaten Maros*
- Nasir Mustajab tahun 2021 *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kelurahan Desa Glagah dan di Kantor Kelurahan Desa Cawan*.
- Peny, T. (2022). Peran Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Investigasi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2127-2142. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.812>
- Peny, T. L. (2018). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERTAMINA (PERSERO) TERMINAL BBM TENAU KUPANG. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 13-40.
- Peny, T. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah ( BPBD ) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626-640. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7989035>
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 792-805.
- Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *PERAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Peny, T. L. L., Lestari, S. I. P., Ratnaningtyas, E. M., Yusuf, M., Taufik, M. Z., & Shobri, M. (2022). The Correlation between Leadership Style, Work

Motivation and Work Environment with Employee Performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Alor District-East Nusa Tenggara Province. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS DIPLOMACY AND ECONOMY*, 1(5), 234-243.

- Peny, T. L., Gorang, A., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639373>
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M. ., & Luisa Peny , T. L. . (2023). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2( 1), 58–75. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i`1.267>
- Riva'I, V. Mulyadi D. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari teori ke praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siti Lestari, ETTY Indriani tahun 2016 *Mediasi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai (Studi Empiris pada Kelurahan Begajah Kecamatan Sukoharjo Kabupaten Sukoharjo)*.
- Soedjono. 2015. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan vol.7*. Jakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Analisis Regresi dan uji hipotesis*. Yogyakarta: MedPress.
- Usman, Husaini. 2011. *Pengantar Statistika Edisi kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.