



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli Dan Kepegawaian – Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten

Elnike Priskila Mau

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi

Received: 14 Agustus 2023
Revised: 15 September 2023
Accepted: 22 September 2023

Abstract

Performance is a result of work produced by an employee in achieving the expected goals. In addition, the performance of an employee is an individual thing, because each employee has a different level of ability - different in carrying out their duties. Performance itself means the result of work or work performance. An employee is said to be successful if the results of the work reach even more than the standards set. Performance problems are inseparable from work performance, but it needs to be understood that performance is not just the result of work or work performance, but also includes how the work process takes place in order to achieve the goals of the organization. This study aims to determine the effect of transformational leadership on the work environment, job satisfaction and employee commitment. The population and sample in this study were employees in the Administrative Sub-Division of Expert Staff and Personnel Management - General Section of the Regional Secretariat of Alor Regency, totaling 30 people. The sampling technique in this study is a saturated sample. The statistical method used in this research is multiple linear regression. This type of research is quantitative research with data collection techniques, namely observation, interviews and documentation studies. The results of this study indicate that: (1) Partially the Transformational Leadership variable has a significant value of 0.000 or 0% where this value is smaller than the alpha value of 0.05 or 5% so that the results of this study accept H1 which states that Transformational Leadership is partially has a positive effect on employee performance in the Administrative Subdivision of Expert Staff and Personnel Management - General Section of the Regional Secretariat of Alor Regency. (2) Partially the work environment variable has a significant value of 0.026 or 1% where this value is smaller than the alpha value of 0.05 or 5% so that the results of this study accept H2 which states that the work environment partially has a positive effect on employee performance in the Administrative Sub-Division of Expert Staff and Personnel Leadership - General Section of the Regional Secretariat of Alor Regency. (3) Partially the variable Job Satisfaction has a significant value of 0.021 or 1% where this value is smaller than the alpha value of 0.05 or 5% so that the results of this study accept H3 which states that Job Satisfaction partially has a positive effect on employee performance in Sub Administrative Section of Expert Staff and Personnel Leadership - General Section of the Regional Secretariat of Alor Regency. (4) Partially the variable Employee Commitment has a significant value of 0.002 or 1% where this value is smaller than the alpha value of 0.05 or 5% so that the results of this study accept H4 which states that Employee Commitment partially has a positive effect on Employee Performance in Sub Administrative Section of Expert Staff and Personnel Leadership - General Section of the Regional Secretariat of Alor Regency. (5) Partially the variable Transformational Leadership Work Environment Job Satisfaction and Employee Commitment has a significant value of 0.000 or 0% where this value is smaller than the alpha value of 0.05 or 5% so that the results of this study accept H5

which states that Transformational Leadership in the Work Environment Job Satisfaction and Employee Commitment partially have a positive effect on employee performance in the Administrative Subdivision of Expert Staff and Personnel Leadership - General Section of the Regional Secretariat of Alor Regency. (6) The magnitude of the influence of the variable Transformational Leadership Work Environment Job Satisfaction and Employee Commitment is 91.0% this study simultaneously received H5.

Keywords: *Transformational Leadership Work Environment Job Satisfaction and Employee Commitment*

(*) Corresponding Author: enymau33@gmail.com

How to Cite: Mau, E. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli Dan Kepegawaian – Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8388463>.

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja merupakan suatu proses atau cara untuk meningkatkan kemampuan kerja dan prestasi kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara atau strategi tertentu yang digunakan oleh organisasi. Kinerja secara umum dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Menurut Haarindja dalam Gorang (2022) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai yang ditunjukkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Agar kinerja pegawai selalu konsisten dan dapat berjalan dengan baik maka perlu setiap organisasi memperhatikan kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen pegawai.

Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu unsur yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah Kepemimpinan Transformasional. Menurut Robbin dalam Suyitno (2017) Kepemimpinan Transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi mampu membawa sebuah perubahan. dengan adanya kepemimpinan transformasional diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor lingkungan kerja juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Harindja dalam Gorang et al.,(2022), kinerja yang baik perlu ditunjang dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan kerja dan rasa aman yang mempengaruhi peningkatan kinerja Pegawai. Dalam melaksanakan tugas dan perannya setiap pegawai berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungannya maka ketika lingkungan kerja baik akan mampu menunjang produktivitas pegawai yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Kinerja pegawai juga ditentukan oleh kepuasan kerja yang merupakan suatu sikap dari seorang individu terhadap pekerjaannya. berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi. Menurut Hasibuan

dalam Nabawi (2019) mendefinisikan bahwa, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Demikian juga dengan Komitmen Pegawai berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Komitmen karyawan menurut Steers dalam Kuntjoro (2002) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.. ini berarti lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk adanya keterlibatan dan loyalitas yang tinggi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Dalam lingkungan Instansi Pemerintah Kabupaten Alor khususnya pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian - Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Alor, perlu ada upaya peningkatan kinerja dalam meningkatkan kemampuan kerja serta kualitas kerja Pegawai karena Kinerja yang baik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah instansi dalam mencapai tujuannya, dari hasil pengamatan perlu adanya peningkatan kinerja pegawai melalui kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja serta Komitmen Pegawai.

Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu unsur penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil pengamatan terdapat beberapa masalah pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian - Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Alor, yaitu pegawai seharusnya bekerja secara optimal namun nyatanya masih ada pegawai yang kurang konsisten dengan jam keluar masuk kantor. Dengan kurang adanya ketegasan dari pimpinan terhadap bawahannya maka kinerja yang dihasilkan pegawai akan kurang baik.

Selain kepemimpinan Transformasional, lingkungan kerja juga sangat menentukan kinerja pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian. Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Alor, dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik perlu ditunjang adanya lingkungan kerja yang mendukung. Menurut pengamatan peneliti ,lingkungan kerja dalam ruangan kantor masih perlu dibenahi yaitu pengaruh kelembapan udara yang membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja serta masih terdapat kekurangan kebutuhan pendamping (ATK).

Kepuasan kerja menentukan kinerja pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian -.Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Alor. kepuasan kerja berkaitan dengan keseluruhan proses mental dan tindakan yang akan dilakukan oleh pegawai dengan kata lain sikap ini akan mempengaruhi kinerja dan proses psikis Pegawai terhadap pekerjaan yang akan dilakukan.dari hasil pengamatan hubungan pegawai dengan atasan perlu ditingkatkan melalui Komunikasi yang kurang lancar dimana pimpinan selaku kepala Bagian Umum mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawai yang sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Kinerja pegawai ditentukan juga oleh komitmen. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan pasti mematuhi segala aturan serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditentukan. Bentuk pegawai yang patuh terhadap peraturan dan bertanggung jawab akan pekerjaan tersebut yakni memiliki disiplin kerja yang baik. Namun nyatanya dari hasil pengamatan pegawai Sub

Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian – Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Alor, masih ada pegawai yang belum memiliki komitmen dalam mengikuti aturan melalui melalui tepat waktu dalam jam masuk keluar kantor.

Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian - Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Alor”**.

LANDASAN TEORI

Menurut Mangkunegara dalam Jufrizen (2020), berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo dalam Jufrizen (2020), menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung

Menurut Mangkunegara dalam Nabawi (2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas, Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tangung jawab, Tangung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Pengertian kinerja pegawai dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai adalah hasil kerja pegawai yang dinilai dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab.

Menurut Bryman dalam Jufrizen (2020), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma kepemimpinan baru yang lebih memberikan perhatian pada elemen kepemimpinan yang karismatik dan peka. Menurut Yukl dalam Jufrizen (2020), menyatakan bahwa menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya.

Menurut Kartini dalam Jufrizen (2020), mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator yaitu :

1. Karisma (Charisma), memberikan visi dan misi, menanamkan rasa bangga, mendapatkan perhatian (respec) dan kepercayaan (trust). Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh.

2. Inspirasional (Inspirasioni), mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara-cara yang sederhana.
3. Stimulasi Intelektual (Intelektual Stimulation), menghargai ide-ide bawahan (promote intelegence), mengembangkan rasionalisasi dan melakukan pemecahan masalah secara cermat.
4. Perhatian Individu (Individualized Consideration), memberikan perhatian pada pribadi, menghargai perbedaan setiap individual, memberi nasehat dan pengarahan.

Pengertian kinerja pegawai dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjang charisma, inspiasional, stimulasi intelektual dan perhatian individu.

Lingkungan kerja merupakan bagian terpenting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada nantinya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman dan menjadi penentu dalam pencapaian tujuan

Beberapa indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto dalam Nuri (2019), dan Menurut Wursanto dalam Fachres et al., (2019), sebagai berikut :

1. Hubungan kerja, Menurut Sunyoto dalam Fachres et al., (2019), hubungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan menetap dalam sebuah perusahaan agar terciptakan hubungan baik diantara para pekerja dalam lingkup kerjanya. (2) Suasana Kerja, Seorang karyawan pasti ada rasa untuk suasana dalam bekerja yang tenang, suasana bekerja yang nyaman agar mampu menjaga keamanan di lingkungan kantor. Dengan adanya kenyamanan, karyawan akan mampu untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja (3) Tersedianya fasilitas, Tersedianya fasilitas kerja dengan bertujuan agar bisa membantu kelancaran dalam bekerja. Kelengkapan sebuah fasilitas dalam bekerja akan mampu menunjang proses kerja. (4) Kesejahteraan, Lingkungan kerja atas adanya melalui kesejahteraan akan mampu menciptakan rasa tenang serta nyaman. Hal tersebut mampu memberi dorongan agar lebih semangat dalam bekerja. (5) Pengawasan, menurut Wursanto dalam Fachres et al., (2019), pengawasan yang dilakukan secara bertahap dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat. (6) Ada Rasa Aman dari Para Pegawai, Rasa aman pegawai baik di dalam kantor maupun diluar kantor.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja. Menurut Hasibuan dalam Nabawi (2019) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya; (2) Mencintai pekerjaannya; (3) Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan; (4) Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban; (5) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan bangga terhadap pekerjaannya, sehingga kebanggaan tersebut akan menumbuhkan komitmen yang tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja yang baik dalam sebuah organisasi. Menurut Racchmawati dalam Hadiyatno (2016) mendefinisika komitmen karyawan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi.

Menurut Sopiah dalam Hadiyatno (2016) mengemukakan bahwa ada tiga komitmen organisasional yaitu :

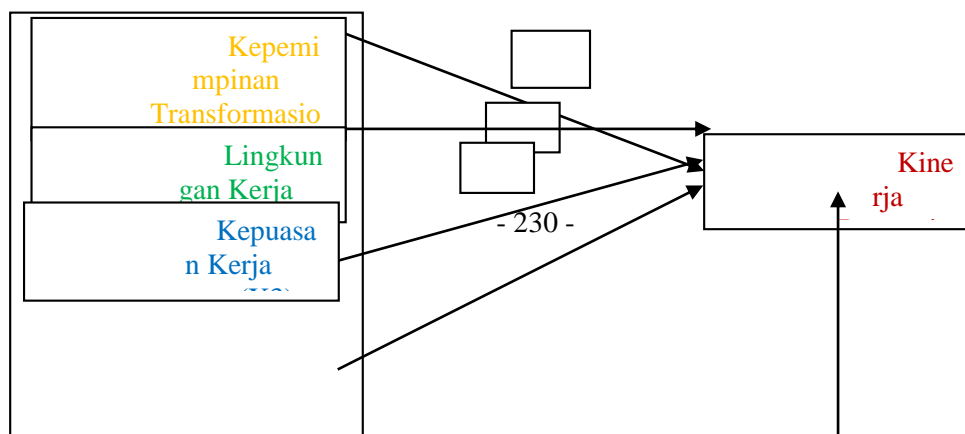
1. Komitmet Efektif (Affective commitment), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. (2) Komitmen Kontinue (Continuace commitment), muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan - keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. (2) Komitmen Normatif (Normative commitment), timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen dalam organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

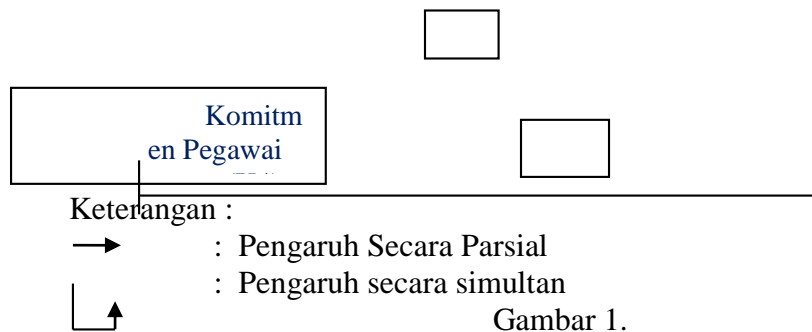
METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah Pegawai Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian Bagian Umum Setda kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang mennggunakan semua populasi menjadi sampel penelitian (N=n) yaitu seluruh Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian Bagian Umum Setda kabupaten Alor dengan jumlah 30 Orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskripsi jawaban responden, Analisis uji kuesioner dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan anlisis uji t dan uji F.

Hipotesis penelitian ini adalah : (1-5) Kepemimpinan Transformasional Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian Bagian Umum Setda kabupaten Alor. (6) Besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian Bagian Umum Setda kabupaten Alor. Kerangka penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini :





Gambar 1.
Kerangka Dasar Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji kuesioner/instrument

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk masing – msing variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.1. Hasil uji validitas variabel

1.1.1. Hasil uji Validitas variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Hasil uji Validitas variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 01
Hasil Uji validitas variable Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Pernyataan	Pearson Correlation	R ² hitung	Keterangan
P1	0,737	0,3	Valid
P2	0,734	0,3	Valid
P3	0,653	0,3	Valid
P4	0,734	0,3	Valid
P5	0,638	0,3	Valid
P6	0,547	0,3	Valid
P7	0,479	0,3	Valid
P8	0,726	0,3	Valid

Sumber : hasil Olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 01 hasil uji validitas variabel kepemimpinan Transformasional diketahui nilai R² hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan pada kuesioner variabel Kepemimpinan Transformasional dinyatakan valid.

1.1.2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X₂) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 02
Hasil Uji validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Pernyataan	Pearson Correlation	R ² hitung	Keterangan
P1	0,723	0,3	Valid
P2	0,645	0,3	Valid
P3	0,648	0,3	Valid

P4	0,729	0,3	Valid
P5	0,687	0,3	Valid
P6	0,523	0,3	Valid
P7	0,664	0,3	Valid
P8	0,660	0,3	Valid

Sumber : hasil Olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 02 hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja diketahui nilai R_{hitung}^- untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3 Dengan demikian maka seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

1.1.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X_3) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 03

Hasil Uji validitas Kepuasan Kerja (X_3)

n	Pernyataa n	Pearso n Correlation	R⁻ hitung	Keteranga n
	P1	0,568	0,3	Valid
	P2	0,519	0,3	Valid
	P3	0,610	0,3	Valid
	P4	0,563	0,3	Valid
	P5	0,609	0,3	Valid
	P6	0,610	0,3	Valid
	P7	0,761	0,3	Valid
	P8	0,667	0,3	Valid

Sumber : hasil Olahan SPSS 25,2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja seperti terlihat dalam tabel 03 diatas diketahui nilai R_{hitung}^- untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Kepuasan kerja dinyatakan valid.

1.1.4. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Pegawai (X_4)

Hasil uji validitas variabel Komitmen Pegawai (X_4) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 04

Hasil Uji validitas Komitmen pegawai (X_4)

n	Pernyataa n	Pearso n Correlation	R⁻ hitung	Keteranga n
	P1	0,728	0,3	Valid
	P2	0,568	0,3	Valid
	P3	0,778	0,3	Valid
	P4	0,532	0,3	Valid
	P5	0,653	0,3	Valid
	P6	0,656	0,3	Valid
	P7	0,729	0,3	Valid
	P8	0,673	0,3	Valid

Sumber : hasil Olahan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Komitmen Pegawai seperti terlihat dalam tabel 04 diatas diketahui nilai R_{hitung}^- untuk semua item pernyataan lebih

besar dari 0,3 . Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Komitmen Pegawai dinyatakan valid.

1.1.5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

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

Tabel 05
Hasil Uji validitas Kinerja pegawai (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation	R ² hitung	Keterangan
P1	0,723	0,3	Valid
P2	0,677	0,3	Valid
P3	0,753	0,3	Valid
P4	0,664	0,3	Valid
P5	0,727	0,3	Valid
P6	0,723	0,3	Valid
P7	0,749	0,3	Valid
P8	0,663	0,3	Valid

Sumber : hasil Olahan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai seperti terlihat dalam tabel 05 diatas diketahui nilai R² hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

1.2. Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas untuk masing - masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 06
Rangkuman hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,809	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,816	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,768	0,6	Reliabel
Komitmen pegawai (X4)	0,817	0,6	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,855	0,6	Reliabel

Sumber : hasil Olahan SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 06 diatas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha variable Kepemimpinan Transformasional (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) Kepuasan Kerja (X₃) Komitmen Pegawai (X₄) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini lebih besar

dari 0,6 maka dengan demikian variabel dependen dan variabel independen dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi klasik

Berikut ini adalah hasil uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

2.1. Uji Normalitas

Berikut ini adalah tabel 07 hasil uji normalitas penelitian ini. :

Tabel 07
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23421490
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.095
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 07 hasil pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov - Smirnov apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka nilai tersebut dapat dikatakan terdistribusi normal. Pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 atau 5 % dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah terdistribusi normal.

2.2. Uji heterokedastisitas

Berikut ini adalah hasil uji heterokedastisitas penelitian ini.

Tabel 08
Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glejjer)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.454	2.127		-.213	.833
Kepemimpinan Transformasional	-.055	.071	-.231	-.779	.443
Lingkungan Kerja	.018	.072	.081	.251	.804
Kepuasan Kerja	.084	.056	.308	1.490	.149
Komitmen pegawai	-.009	.060	-.046	-.153	.879

Sumber : Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 08 dapat dilihat dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar $0,443 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Lingkungan Kerja $0,804 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Kepuasan Kerja $0,149 > 0,05$ atau 5% dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Komitmen pegawai $0,879 > 0,05$ atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

2.3. Uji Multikolinearitas

Berikut ini adalah hasil Uji multikolinearitas penelitian ini.

Tabel 09
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-12.453	3.316		-3.755	.001		
Kepemimpinan Transformasional	.478	.110	.410	4.329	.000	.401	2.493
Lingkungan Kerja	.265	.112	.243	2.361	.026	.340	2.941
Kepuasan Kerja	.216	.087	.163	2.470	.021	.824	1.214
Komitmen pegawai	.326	.093	.335	3.495	.002	.390	2.562

Sumber : Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 09 dapat dilihat dari hasil uji multikolinieritas pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan nilai tolerance sebesar 0,401 dan nilai VIF sebesar 2.493, variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai tolerance sebesar 0,340 dan nilai VIF sebesar 2.941, variabel Kepuasan Kerja (X_3) dengan nilai tolerance sebesar 0,824 dan nilai VIF sebesar 1.214 dan variabel Komitmen pegawai (X_4) dengan nilai tolerance sebesar 0,390 dan nilai VIF sebesar 2.562 dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

2.4. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

2.4.1. Uji Linearitas variabel Kinerja Pegawai dan Kepemimpinan Transformasional.

Tabel 10

Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Variabel Kepemimpinan Transformasional

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai Kepemimpinan Transformasional	Between Groups	(Combined)	391.600	10	39.160	7.421	.000
		Linearity	368.944	1	368.944	69.913	.000
		Deviation from Linearity	22.656	9	2.517	.477	.872
	Within Groups		100.267	19	5.277		
	Total		491.867	29			

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* kinerja pegawai dan Kepemimpinan Transformasional sebesar $0,872 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Kepemimpinan Transformasional.

2.4.2. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja

Hasil uji linearitas variabel kinerja pegawai dan Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	409.710	10	40.971	9.475	.000
		Linearity	353.283	1	353.283	1.702	.000
		Deviation from Linearity	56.426	9	6.270	.450	.236
	Within Groups		82.157	19	4.324		
	Total		491.867	29			

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel kinerja pegawai dan Lingkungan Kerja sebesar $0,236 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan Lingkungan Kerja.

2.4.3. Hasil Uji Linearitas variabel kinerja pegawai dan Kepuasan Kerja. Hasil uji linearitas variabel kinerja pegawai dan Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12
Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	ig.
Kinerja Pegawai Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	162.021	7	23.146	.544	1205
		Linearity	89.838	1	89.838	.992	5023
		Deviation from Linearity	72.184	6	12.031	.802	.579
	Within Groups		329.845	22	14.993		
	Total		491.867	29			

Sumber : Hasil Olahan SPSS 22, 2023

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebesar $0,579 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai kepuasan kerja.

2.4.4. Hasil uji linearitas variabel kinerja pegawai dan Komitmen pegawai Hasil uji linearitas variabel kinerja pegawai dan Komitmen pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13
Hasil Uji Linearitas Variabel Komitmen Pegawai

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	ig.
Kinerja Pegawai Komitmen pegawai	Between Groups	(Combined)	391.933	9	43.548	8.715	87000
		Linearity	342.977	1	342.977	68.641	68000
		Deviation from Linearity	48.956	8	6.119	1.225	12335
	Within Groups		99.933	20	4.997		
	Total		491.867	29			

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* variabel kinerja pegawai dan Komitmen pegawai sebesar $0,335 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan Komitmen pegawai.

3. Hasil Analisis Lajutan

3.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional (X₁) Lingkungan kerja (X₂), kepuasan kerja(X₃) dan komitmen pegawai (X₄) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai(Y) pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian - Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Alor.

Berdasarkan atas data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dan perhitungan dengan menggunakan SPSS for windows version 25 maka diperoleh output pengujian data ini :

Tabel 14
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-12.453	3.316		-3.755	.001
Kepemimpinan Transformasional	.478	.110	.410	4.329	.000
Lingkungan Kerja	.265	.112	.243	2.361	.026
Kepuasan Kerja	.216	.087	.163	2.470	.021
Komitmen pegawai	.326	.093	.335	3.495	.002

Sumber : Olahan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 14 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = -12,453 + 0,478X_1 + 0,265X_2 + 0,216X_3 + 0,326X_4 + e$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -12.453 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen pegawai bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sudah ada sebesar -12,453.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁) sebesar 0,478 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 47,8% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kepemimpinan Transformasional dan variabel kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi variabel stress kerja (X₂) sebesar 0,265 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 26,5% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi

hubungan positif antara variabel Lingkungan Kerja dan variabel kinerja pegawai.

4. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,216 nilai ini mengandung arti bahwa meningkatnya Kepuasan Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 21,6% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kepuasan Kerja dan variabel kinerja pegawai.
5. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen pegawai (X_4) sebesar 0,326 nilai ini mengandung arti bahwa meningkatnya Komitmen pegawai sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 32,6% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Komitmen pegawai dan variabel kinerja pegawai.

3.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dilihat pada tabel berikut :

Tabel 15
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.896	1.329

Sumber : Olahan SPSS 25, 2023

Berdasarkan output 15 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,910 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen pegawai secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 91,0%, sedangkan sisanya 9% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.3. Pengujian Hipotesis

3.3.1. Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t penelitian ini adalah :

Tabel 16
Hasil Uji Parsial (uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-12.453	3.316		-3.755	.010
	Kepemimpinan Transformasional	.478	.110	.410	4.329	.000
	Lingkungan Kerja	.265	.112	.243	2.361	.026
	Kepuasan Kerja	.216	.087	.163	2.470	.021

	Komitmen pegawai	.326	.093	.335	95	3.4	.02	.0
--	------------------	------	------	------	----	-----	-----	----

Sumber : Olahan SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 16 di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Pengujian Hipotesis 1 pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis data sesuai dengan tabel 16 di atas diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) memiliki nilai $0,000 < \alpha$ (0,05). Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian - Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

- 2) Pengujian Hipotesis 2 pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis data sesuai dengan tabel 16 di atas diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai $0,026 < \alpha$ (0,05). Dengan demikian maka hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian – Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

- 3) Pengujian Hipotesis 3 pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis data sesuai dengan tabel 16 di atas diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai $0,021 < \alpha$ (0,05). Dengan demikian maka hipotesis 3 menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian – Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

- 4) Pengujian Hipotesis 4 pengaruh Komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis data sesuai dengan tabel 16 di atas diketahui bahwa variabel Komitmen Pegawai (X_3) memiliki nilai $0,002 < \alpha$ (0,05). Dengan demikian maka hipotesis 4 menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian – Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

3.3.2. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Berikut ini adalah hasil uji F untuk penelitian ini.

Tabel 17
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Surn of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	447.691	4	111.923	63.340	.000 ^b
Residual	44.175	25	1.767		
Total	491.867	29			

Sumber : Olahan SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 17 di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 5 yakni pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 17 di atas mengatakan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen pegawai berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji F dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen pegawai sebesar $0.000 < 0.05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian maka hipotesis 5 menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian – Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nihil (H0).

3.3.3. Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Analisis korelasi berganda dan koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai (Hipotesis ke-6) dengan menggunakan program SPSS 25 for windows. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi di gambarkan dalam tabel berikut :

Tabel 18
Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.896	1.329

Sumber : Olahan SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 18 pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 6 seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Lingkungan Kerja Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 18 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) 0,910, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 91,0%, dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nihil (H_0).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian - Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Alor.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian - Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Alor.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian - Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Alor.
4. Komitmen Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian - Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Alor.
5. Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian - Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Alor.
6. Besar Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan Staf Ahli dan Kepegawaian - Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Alor adalah sebesar 91,0% %.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W. D. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar*. Skripsi : Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- 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), 673686.
- 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.
- Kaiyeli, N. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Mouting*. Jurnal Ekonomi Trend, 6(2), 13-17.

- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183.
- Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & 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.
- Riyadi, R. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen)* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Rully, R. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Parigi Moutong*. Jurnal Ekonomi Trend, 4(1), 7-11.
- 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.
- Tang, S. A., Maro, Y., Gorang, A. F., & Maruli, E. (2022). Pengaruh Alokasi Dana Desa dan Dana Desa Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Desa. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8 (9), 384-399.
- Hermayanti, H., & Maro, Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8 (7), 81-92.
- Hermayanti, H. (2022). Analysis of the Effect of Work Stress, Internal Conflict and Organizational Culture towards Employee Productivity in Budi Artha Cooperatives (KSU) Alor District. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5
- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ...& ArdiAfrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. 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. (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. 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. (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>.

Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *PERAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

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.v2i1.1.267>