



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Alor

Hethi Eriyanti Matingmabi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi

Abstract

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

The purpose of this study is to determine the Effect of Style Leadership, WorkEnvironment and Work Discipline on Employee Performance On Office Secretariat DPRD Regency Alor. Type study This is description quantitative. Sample taken by using saturated sampling technique. The sample in this study were 37 employees. Data retrieval tool Which used is observation, interview, And studies literature. Model analysis the data used to answer the hypothesis is multiple analysis, t test, F test with use tool help SPSS version 22 for windows. Test instrument research This used For measure level valid, reliable and the classic assumptions of the answers to the research questionnaire. By using tools help calculate SPSS version 22 For Windows . Based on the results of each validity test variables with pearson correlation values ≥ 0.3 then the results of the validity test for each variable declared valid. Therresults of the reliability test for each variable with a Crobatc Alpha value ≥ 0.6 then the resultsof the reliability test for each variable are declared reliable. Normality test results Shapiro-Wilkwith sig. ≥ 0.05 then the test results are declared normal. Test results heteroscedasticity shows that the value of each independent variable is > 0.05 then study This No happen heteroscedasticity. Results test multicollinearity show that mark VIF $>$ tolerance so study ThisNo happen multicollinearity. The results of the linearity test between the dependent variable and the independent variable shows that the deviation from linearity value is > 0.05 , so there isa relationship between dependent variable with independent variable. Method analysis Which used is technique analysis regression linear double. Results with the t test to answer the first, second, and third hypotheses, meanwhile multiple linear regression analysis simultaneously used the F test to find out hypothesis fourth that is For know Influence Style Leadership, Dan Work Environment Work Discipline Against EmployeePerformance in the Office Alor Regency DPRD Secretariat. Based on the calculation results ofregression analysis linear double in a manner Partial And in a manner simultaneous obtained mark significance variable style leadership as big 0.000, variable environment Work as big 0.000, variable work discipline of 0.003 and the simultaneous effect of the value of the F test significance is as big 0.000^b, results testing test t And test F more small from alpha (0.05), sotesting the hypothesis proposed in this study is as follows : there are influences of leadership style, work environment and work discipline To Performance Employee On Office DPRD Secretariat Alor Regency.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Work Dicipline And Employee Performance Leadership Style, Work Environment, Work Dicipline And Employee Performance.

(*) Corresponding Author: erihethi06@gmail.com

How to Cite: Matingmabi, H. E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Alor. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8396510>

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan dalam memperoleh prestasi kerja sehingga untuk mencapai tujuan di dalam suatu instansi pemerintahtentu yang di harapkan adalah sumber daya manusia. Salah satu sumber daya manusia ialah kinerja kerja seorang pegawai serta di dukung dengan teknologi maka akan menjadi kunci sukses suatu instansi.

Kinerja mempunyai peran yang penting untuk melihat tingkat pencapaian hasil kerja pegawai di suatu organisasi atau instansi, sehingga dapat diketahui seberapa jauh pegawai dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang diberikan dapat di laksanakan secara maksimal, sehingga kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang mempunyai peranan dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan dari individu dalam memperoleh prestasi kerja. Menurut Rasyid (2022) kinerja pegawai adalah sebuah hasil pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai dengan kemampuan dan penilaian kinerja dalam pencapaian tujuan.

Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga gaya kepemimpinan berperan penting dalam sebuah instansi atau organisasi karena merupakan faktor penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang di alami oleh instansi atau organisasi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya. Kepemimpinan dalam organisasi/kantor sangat penting karena kepemimpinan yang baik dan efektif mampu membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam kantor yang kuat dan akhirnya mencapai kesuksesan.

Hasil observasi atau pengamatan yang dilakukan peneliti di lapangan bahwa Gaya kepemimpinan pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor, dimana gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pemimpin untuk memimpin pegawai dalam bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu pimpinan selalu berinteraksi dengan bawahan, selalu memberikan semangat kerja kepada bawahan, selalu memberikan gagasan baru, memberikan dorongan kepada bawahan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan yang telah di rencanakan sangat baik dan efektif sehingga mencapai tujuan bahkan menerapkan disiplin kerja dan disiplin keluar masuk kantor.

Selain gaya kepemimpinan terdapat faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yakni faktor lingkungan kerja. Di dalam suatu organisasi, lingkungan kerja juga akan berpengaruh dengan kinerja pegawai sehingga sangat diharapkan dalam sebuah instansi atau organisasi memiliki lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk meningkatkan semangat kerja para pegawai. Untuk mengoptimalkan produktivitas para pegawai maka harus tercipta lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal, lingkungan kerja yang kondusif membuat pegawai merasa tenang dan nyaman saat bekerja serta dapat memotivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif menjadikan pegawai bekerja tidak konsentrasi, dan tidak nyaman.

Hasil pengamatan peneliti bahwa lingkungan kerja pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor belum optimal dimana

ruang kerja terbatas dan suhu udara dalam ruangan yang panas sehingga kurang mendukung pegawai menjalankan tugas kerjanya, serta ruang kerja yang terbatas sehingga ada bagian yang ruangnya terdapat satu kabag dan tiga jabatan fungsional umum mengakibatkan kondisi ruangan yang panas dan sempit bahkan ada ruang kerja yang ukurannya kecil.

Selain lingkungan kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan instansi, terutama untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok dan mendorong terwujudnya pegawai yang disiplin dalam bekerja.

Di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) saat jam kerja semua pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, tetapi disiplin waktu yakni jam masuk dan keluar kantor belum optimal karena masih terdapat pegawai yang belum mentaati disiplin waktu salah satu contohnya kehadiran pada pagi hari tidak tepat waktu. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Alor.

LANDASAN TEORI

Kinerja pegawai sebagai hasil dari kinerja yang bisa dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang sesuai dengan wewenang, tugas dan tanggung jawab individu masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas atau etika selanjutnya menurut Pratiwi (2021) kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik – baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan, kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Menurut Desi, et al (2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1. Kompetensi/ kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benardan sesuai dengan yang ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

3. Rancangan kerja

Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuan.

4. Kepribadian

Keperibadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki keperibadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki keperibadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggungjawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengankondisi perusahaan.

8. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat beruparuangan, layot, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

9. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik

10. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja .

11. Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Menurut Oktarian (2022), Kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan seseorang pemimpin dalam upaya mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan harapan bekerja semangat dan tidak tertekan demi mencapai tujuan bersama. Selanjutnya menurut Febrianto (2018) Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Kemudian menurut Parella (2018) kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi, perintah dan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Parella (2018), ada beberapa indikator yang terdapat dalam gaya kepemimpinan yaitu:

1. Komunikasi Verbal dan Reliabilitas

Seorang pemimpin harus memiliki kecakapan komunikasi terutama verbal sehingga dapat menterjemahkan visi dan misi kepada bawahan dan memiliki kemampuan membangun kerja tim atau kelompok

2. Pendelegasian Wewenang

Yang melekat pada seorang pemimpin sehingga dapat menggerakkan organisasi

dan tujuan dapat dikerjakan secara bersama- sama.

3. Pengambilan Keputusan

Kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan pada kondisi dan situasi apapun, sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Pemecahan Masalah

Timbulnya permasalahan dalam organisasi dimaksudkan untuk menumbuhkan inovasi dan penyelesaian tugas-tugas, diperlukan sikap pemahaman dan penafsiran yang memadai sehingga masalah-masalah yang timbul bisa diselesaikan.

5. Motivasi dan pengaruhi orang lain

Seorang pemimpin diharapkan memiliki motivasi diri kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dan dapat memberi motivasi pada bawahan sehingga organisasi dapat digerakkan untuk mencapai tujuan.

Menurut Maulana (2019) Lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas- tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan menurut Desi, et al (2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan kegiatannya sedangkan menurut Febrianto (2018) keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. menurut Maulana (2019) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Tata Warna

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

3. Dekorasi atau Tata Letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidaknya berkaitan dengan hasil ruangan.

4. Kebersihan

Lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang

menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

5. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisiensi sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Keamanan tempat kerja

Menurut Desi, et al (2022) disiplin kerja pegawai dapat didefinisikan sebagai suatutindakan menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlakubaik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelakuntuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya selanjutnya menurut Parella (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersediauntuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan normanorma sosial yangberlaku. Menurut Parella (2018) Ada dua macam disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan- aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatuperaturan dan mengarahkan untuk tetap memenuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

Menurut Kartika Desi, et al (2022) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu :

1. Kehadiran.

Frekuensi kehadiran menjadi tolak ukur untuk menilai kedisiplinan pegawai, semakin tinggi tingkat kehadiran maka semakin tinggi kedisiplinan

2. Cara berpakaian.

Berpakaian rapi merupakan bentuk bahwa pegawai mempunyai kesadaran untuk mentaati peraturan yang ada, dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan membuat rasa percaya diri semakin tinggi dalam bekerja

3. Ketaatan pada peraturan.

Taat pada peraturan merupakan bentuk dari kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang telah disepakati dan selalu mengikuti prosedur yang berlaku di kantor.

4. Ketaatan pada standar kerja.

Beberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

5. Etika Kerja.

Etika kerja dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana yang harmonis saling menghargai antar sesama pegawai.

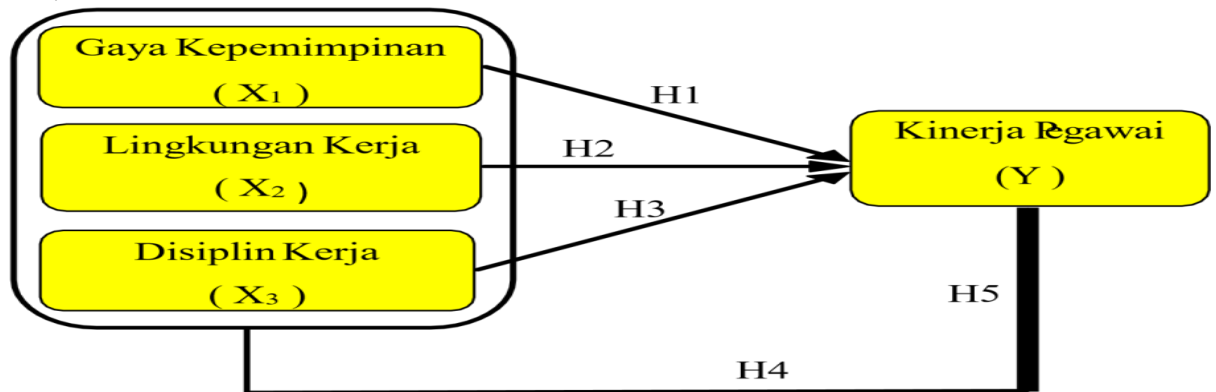
METODE PENELITIAN

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh pegawai tetap pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam

penelitian ini yakni teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah semua populasi dijadikan sampel ($N = n$) yang sementara menjadisampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang berjumlah 37 orang pada sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor.

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu ditas, maka hipotesis parsial yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah: 1).Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor. 2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor. 3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor. 4) Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor.

5) Besar pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor adalah sebesar 70-90 %. Kerangka pemikiran ini dapat digambarkan pada gambar berikut ini :



Keterangan:
 → : Pengaruh secara parsial
 ↗ : Pengaruh secara simultan

Gambar 1
 Kerangka Berpikir Penelitian

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen Penelitian
 - a. Uji Validitas
 - 1) Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)
 Hasil uji validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) sebagai berikut :

Tabel 1
 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
P1	0,907	0,3	Valid

P2	0,766	0,3	Valid
P3	0,931	0,3	Valid
P4	0,870	0,3	Valid
P5	0,806	0,3	Valid
P6	0,828	0,3	Valid
P7	0,771	0,3	Valid
P8	0,946	0,3	Valid
P9	0,793	0,3	Valid
P10	0,931	0,3	Valid
P11	0,870	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diketahui nilai *r hitung* (Pearson Correlation) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel GayaKepemimpinan (X1) dinyatakan valid.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hasil uji validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) sebagai berikut :

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
P1	0,866	0,3	Valid
P2	0,680	0,3	Valid
P3	0,780	0,3	Valid
P4	0,596	0,3	Valid
P5	0,628	0,3	Valid
P6	0,568	0,3	Valid
P7	0,542	0,3	Valid
P8	0,866	0,3	Valid
P9	0,680	0,3	Valid
P10	0,780	0,3	Valid
P11	0,596	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) diketahui nilai *r hitung* (Pearson Correlation) untuk semua item pertanyaan lebih besardari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan valid.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Hasil uji validitas Variabel Disiplin Kerja (X₃) sebagai berikut:

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
P1	0,806	0,3	Valid
P2	0,807	0,3	Valid
P3	0,865	0,3	Valid
P4	0,773	0,3	Valid

P5	0,811	0,3	Valid
P6	0,733	0,3	Valid
P7	0,751	0,3	Valid
P8	0,846	0,3	Valid
P9	0,807	0,3	Valid
P10	0,865	0,3	Valid
P11	0,773	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Variabel Disiplin Kerja (X3) diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Disiplin Kerja (X3) dinyatakan valid.

4) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
P1	0,830	0,3	Valid
P2	0,672	0,3	Valid
P3	0,756	0,3	Valid
P4	0,543	0,3	Valid
P5	0,540	0,3	Valid
P6	0,535	0,3	Valid
P7	0,431	0,3	Valid
P8	0,830	0,3	Valid
P9	0,672	0,3	Valid
P10	0,756	0,3	Valid
P11	0,543	0,3	Valid

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 5

Rangkuman Hasil Uji Reabilititas

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,962	0,6	Reliebel
Lingkungan kerja (X2)	0,892	0,6	Reliebel
Disiplin Kerja (X3)	0,945	0,6	Reliebel
Kinerja pegawai (Y)	0,861	0,6	Reliebel

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan

Kinerja pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliebel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas (Kolmogrov-Smirnov)

	Unstandardized Residual
N	37
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000
Mean	
Std. Deviation	1.48467280
Most Extreme Differences	.127
Absolute	
Positive	.127
Negative	-.070
Test Statistic	.127
Asymp. Sig. (2-tailed)	.137 ^c

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji Kolmogrov-Smirnov diketahui nilai Sig. sebesar $0,137 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini diyatakan terdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Heterokedastisitas (uji glejser)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.744	2.198		2.159	.038
X1	-.039	.037	-.224	-1.046	.303
X2	-.014	.054	-.055	-.261	.796
X3	-.022	.038	-.114	-.596	.555

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel ini dapat dilihat dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) $0,303 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) $0,792 > 0,05$ atau 5%, dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Disiplin Kerja (X3) $0,555 > 0,05$ atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji multikolinearitas penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.537	3.491		1.873	.070		
X1	.278	.058	.435	4.757	.000	.588	1.700
X2	.387	.086	.406	4.511	.000	.607	1.647
X3	.194	.060	.264	3.237	.003	.740	1.352

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil uji *multikolinieritas* pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,588 dan nilai VIF sebesar 1.700, variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,607 dan nilai VIF sebesar 1.674, dan variabel Disiplin Kerja (X3) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,740 dan nilai VIF sebesar 1.352. Dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* dalam penelitian ini.

d. Uji Linearitas

Hasil Uji linearitas sebagai berikut :

- 1) Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dan Gaya Kepemimpinan (X1)

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja pegawai dan disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) Dan Gaya Kepemimpinan (X1)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Between (Combined) X1	376.664	12	31.389	6.701	.000
Groups Linearity	314.762	1	314.762	67.199	.000
Deviation Linearity					
From	61.903	11	5.628	1.201	.338
Within Groups	112.417	24	4.684		
Total	489.081	36			

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel ini menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Gaya Kepemimpinan sebesar 0,338 > 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Gaya Kepemimpinan.

- 2) Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dan Lingkungan Kerja (X2)

Hasil uji *linearitas* variabel Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) Dan Lingkungan Kerja (X2)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Between (Combined) GroupsX2	317.048	11	28.823	4.189	.001
Linearity	300.238	1	300.238	43.631	.000
Deviation from Linearity	16.810	10	1.681	.244	.988
Within Groups	172.033	25	6.881		
Total	489.081	36			

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel ini menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja sebesar $0,988 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja.

3) Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dan Disiplin Kerja (X3)

Hasil uji *linearitas* variabel Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) Dan Disiplin Kerja (X3)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Between (Combined) GroupsX3	254.033	12	21.169	2.162	.052
Linearity	204.864	1	204.864	20.918	.000
Deviation from Linearity	49.169	11	4.470	.456	.912
Within Groups	235.048	24	9.794		
Total	489.081	36			

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel ini menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja sebesar $0,912 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel variabel Gaya Kepemimpinan (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.537	3.491		1.873	.070
X1	.278	.058	.435	4.757	.000
X2	.387	.086	.406	4.511	.000
X3	.194	.060	.264	3.237	.003

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 6.537 + 0,278X_1 + 0,387X_2 + 0,194X_3 + e$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 6.537 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Variabel Disiplin Kerja bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sudah ada sebesar 6.537.
2. Nilai koefisien regresi variabel variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,278 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 27.8% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Kinerja Pegawai.
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,387 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar satu kalimaka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 38.7% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Lingkungan Kerja dan variabel kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,194 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 19.4% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabelDisiplin Kerja dan variabel kinerja pegawai.

4. Koefisien Determinasi (R²)
 Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 12

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.838	.823	1.551

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 12 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,838 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 83.8%, sedangkan sisanya 16.2% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

a. Uji t (Uji Parsial)

Hasil Uji t atau uji parsial penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 13
Hasil Uji t (uji parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.537	3.491		1.873	.070
X1	.278	.058	.435	4.757	.000
X2	.387	.086	.406	4.511	.000
X3	.194	.060	.264	3.237	.003

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

2) Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

3) Variabel Disiplin Kerja (X3)

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,003 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Hasil Uji F atau uji simultan penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 14
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	409.728	3	136.576		
Residual	79.353	33	2.405	56.797	.000 ^b
Total	489.081	36			

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai sig. Untuk pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai sebesar $0.000 < 0.05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan diatas maka berikut beberapa kesimpulan penelitian :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Alor.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Alor.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Alor.
4. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan
5. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja 56.797 dan nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Alor.
6. Besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 83.8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqwarina, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Struktur Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Metro Lampung. *Jurnal Simplex*, 2(1).
- Desi, K. S., Djazuli, A., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 3(4), 229-247.
- Febrianto, E. (2018). Analisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Batu melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 175-188.
- 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. Godzali imam, 2019. Aplikasi Multinance dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- 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.
- 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), 369383.
- Haruna, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 63-89.
- Hermayanti, H., & Maro, Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 8192.

- 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.
- Maro, Y., & Hermayanti, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 99110.
- Maulana, M. Y. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara* (Doctoral dissertation).
- Parella, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 4(2), 69-78.
- 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., 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), 710721.
- 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>
- Profil Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Alor
- 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>
- Rasyid, O. N. Ar, (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis*
- Samsir, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng (Doctoral dissertation, STIE Nobel Indonesia). *isnis*.
- Sugiyono, (2019). Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D, Bandung : Alfabeta, CV.
- Susilowati, U., & Hanantijo, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Sragen. *SMOOTING*, 17(2), 81-88.