



**Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja,  
Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengawai  
Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah ( DPRD )  
Kabupaten Alor**

**Samny Felederik Bely**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana  
Kalabahi

Received: 19 Agustus 2023  
Revised: 20 September 2023  
Accepted: 27 September 2023

**Abstract**

*Performance is the result of work achieved by employees based on job requirements. A job has certain requirements so that it can be carried out to achieve goals which are also known as work standards. The results of work are things that are obtained by an employee in carrying out the work according to the requirements or performance standards. An employee is said to be successful in carrying out his work or having good performance, if the work results obtained are higher than the performance standards. To know this, it is necessary to evaluate the performance of each employee in an agency. Performance problems certainly can not be separated from the process results and usability. Performance itself means a work result that can be achieved by a person or group of people in an organization, according to their respective authorities and responsibilities, in order to achieve organizational goals. This study aims to determine the effect of participatory leadership, work motivation, work discipline and work environment on employee performance. The population and sample in this study were employees at the Secretariat Office of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Alor Regency, totaling 37 people. The sampling technique in this study is saturated sampling. 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 participatory leadership variable has a significance value of 0.000 or 2.3% 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 the Participatory Leadership variable partially has a positive effect on employee performance at Alor Regency Regional People's Representative Council (DPRD) Secretariat Office. (2). partially the work motivation variable has a significant value of 0.000 or 0.00% 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 motivation variable partially has a positive effect on employee performance. at the Secretariat Office of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Alor Regency (3). Partially the work discipline variable has a significant value of 0.001 or 0.1% 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 the work discipline variable partially has a positive effect on employee performance in Alor Regency Regional People's Representative Council (DPRD) Secretariat Office. (4). partially the work environment variable has a significant value of 0.000 or 0.0% 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 the variable work discipline partially has a positive effect on employee performance at Secretariat Office of the Regional People's Representative Council (DPRD) Alor Regency (5). simultaneously the participatory leadership variable work motivation work discipline and work environment has a significant value of 0.000 or 0.00% where this*

---

*value is smaller than the alpha value which is equal to 0.05 which is 5% so that the results of this study simultaneously receive H5 which states that the variable participative leadership, work motivation, work discipline and work environment simultaneously have a positive effect on employee performance at the Secretariat Office of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Alor Regency. (6). The magnitude of the influence of participatory leadership variables on work motivation, work discipline and work environment is 70.4%, this study simultaneously accepts H5.*

**Keywords:** *participatory leadership work motivation work discipline and work environment*

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

**How to Cite:** Bely, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah ( DPRD ) Kabupaten Alor. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8418064>.

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi tersebut. Setiap organisasi apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu instansi. Untuk itu, organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap pegawai dalam suatu instansi.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Alor yang selanjutnya disebut Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD. Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.

Kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dipakai oleh mereka yang di percaya, yaitu dengan kepercayaan dan kredibilitasnya itu kemudian memotivasi dan melibatkan orang-orang dalam proses pengambilan keputusan. Seorang pemimpin harus lebih meningkatkan perhatian khususnya berhubungan langsung dengan pemberian motivasi kepada pegawainya. Kepemimpinan partisipatif juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi

kinerja pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi. Para pegawai memerlukan figur pemimpin yang baik dalam suatu instansi pemerintahan agar dapat menjadi motor penggerak kegiatan suatu instansi untuk mencapai kinerja yang baik. Figur pemimpin yang dibutuhkan oleh pegawai yang berada dalam suatu instansi pemerintahan juga harus dapat menjadi pelindung bagi pegawai itu sendiri dan memenuhi aspirasi pegawai namun dalam penelitian ini peneliti melihat kepemimpinan yang ada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Alor masih kurang akan pengawasan dan perhatian terhadap pegawainya karena masih banyak pegawai yang sering bolos kerja dan datang terlambat. Dengan melihat peristiwa ini maka yang perlu ditingkatkan dalam Intasi ini adalah sistem pengawasan yang berhubungan dengan kedisiplinan dan motivasi agar segala pekerjaan bisa terlaksana dengan baik.

Motivasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak seseorang untuk bertindak dan melakukan sesuatu, menyatakan suatu yang kompleks dalam suatu organisme yang menyatakan dan mengarahkan tingkah laku seseorang atau suatu perbuatan ke suatu tujuan. Pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Alor terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasikerja. Pemberian motivasi pimpinan kepada pegawai masih rendah dan masih banyak pegawai yang datang terlambat. Masalah ini diakibatkan kurangnya respon pemimpin dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal kepada pegawai, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas kinerja sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu peran seorang pemimpin untuk memotivasi pegawainya agar mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, yang nantinya akan sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja merupakan hal yang penting yang berhubungan langsung dengan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma yang berlaku. Selain itu disiplin kerja juga mencakup sikap kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Awelle dan Sepang, dalam Gorang, et al (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sifat sadar seseorang untuk mematuhi peraturan yang ada, baik peraturan-peraturan yang tertulis ataupun peraturan lisan. Jika kesadaran untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ada sudah terbentuk dan seseorang sudah membiasakan diri untuk hal tersebut, maka kedisiplinanpun akan ada pada diri orang tersebut

Salah satu faktor selain disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Moekijat dalam Hermayanti, et al (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai tempat kerja yang mempengaruhi hasil kerja dan mutu. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk

melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman maka pegawai merasa malas untuk bekerja, untuk itu di perlukan peran seorang pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat berdampak pada hasil kerja dan dapat mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka, peneliti tertarik untuk mengambil judul tentang Analisis Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor.

## METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam Firdaus (2021) menyebutkan Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) yang berjumlah 37 orang.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam Firdaus (2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Setelah populasi sasaran ditentukan, maka tahap berikutnya adalah menentukan teknik pengambilan sampel dan kemudian menentukan jumlah sampel yang akan diambil. Adapun dalam penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* alasan mengambil metode *simple random sampling* karena populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel  $N = n$  maka, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).yang berjumlah 37 orang.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

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

#### a) Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Partisipatif

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan partisipatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 01  
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Partisipatif

Pertanyaan	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
P1	0,945	0,3	Valid
P2	0,941	0,3	Valid

P3	0,922	0,3	Valid
P4	0,895	0,3	Valid
P5	0,946	0,3	Valid
P6	0,728	0,3	Valid
P7	0,962	0,3	Valid

*Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)*

Berdasarkan tabel 01 hasil uji validitas variabel kepemimpinan partisipatif diketahui nilai  $r$  hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel kepemimpinan partisipatif dinyatakan valid.

b) Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 02

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
P1	0,772	0,3	Valid
P2	0,900	0,3	Valid
P3	0,911	0,3	Valid
P4	0,904	0,3	Valid
P5	0,922	0,3	Valid
P6	0,929	0,3	Valid
P7	0,899	0,3	Valid

*Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)*

Berdasarkan tabel 02 hasil uji validitas variabel motivasi kerja diketahui nilai  $r$  hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

c) Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 03

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
P1	0,899	0,3	Valid
P2	0,872	0,3	Valid
P3	0,586	0,3	Valid
P4	0,479	0,3	Valid
P5	0,866	0,3	Valid
P6	0,841	0,3	Valid
P7	0,867	0,3	Valid

*Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)*

Berdasarkan tabel 03 hasil uji validitas variabel disiplin kerja diketahui nilai  $r$  hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3.

Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

d) Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 04

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
P1	0,856	0,3	Valid
P2	0,837	0,3	Valid
P3	0,625	0,3	Valid
P4	0,620	0,3	Valid
P5	0,857	0,3	Valid
P6	0,824	0,3	Valid
P7	0,908	0,3	Valid

*Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)*

Berdasarkan tabel 04 hasil uji validitas variabel lingkungan kerja diketahui nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

e) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 05

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
P1	0,809	0,3	Valid
P2	0,590	0,3	Valid
P3	0,464	0,3	Valid
P4	0,612	0,3	Valid
P5	0,744	0,3	Valid
P6	0,720	0,3	Valid
P7	0,801	0,3	Valid

*Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)*

Berdasarkan tabel 05 hasil uji validitas variabel kinerja pegawai 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 dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, sehingga semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat pengukur maka semakin stabil pula alat pengukur

tersebut. Sebuah item dikatakan reliable apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,6$

Tabel 06  
Rangkuman Hasil Uji Reabilititas

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
kepemimpinan partisipatif	0,958	0,6	Reliebel
motivasi kerja	0,957	0,6	Reliebel
disiplin kerja	0,876	0,6	Reliebel
lingkungan kerja	0,864	0,6	Reliebel
kinerja pegawai	0,783	0,6	Reliebel

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 06 di atas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha variabel kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), lingkungan kerja ( $X_4$ ) dan Kinerja pegawai ( $Y$ ) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *one sample Kolmogorov Smirnov*, dengan indikatornya bila nilai *asympt. sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 07  
Hasil Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47692525
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.103
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 07 hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *one sample kolmogorov smirnov test* diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal.

#### b) Uji Heterokedastisitas

*Uji heterokedastisitas* penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 08  
Uji Heterokedastisitas (uji glejser)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.432	2.123		.204	.840
X1	-.043	.025	-.292	1.730	.093
X2	.024	.042	.099	.556	.582
X3	.005	.042	.021	.122	.904
X4	.041	.036	.186	1.137	.264

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 08 dapat dilihat dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel kepemimpinan partisipatif (X<sub>1</sub>), sebesar 0,093 > 0,05 atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>), sebesar 0,582 > 0,05 atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel disiplin kerja sebesar 0,904 > 0,05 atau 5% diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,264 > 0,05 atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

c) Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 09  
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.601	3.626		-.166	.869		
X1	.175	.043	.407	4.078	.000	.929	1.076
X2	.293	.072	.428	4.059	.000	.832	1.202
X3	.253	.072	.360	3.491	.001	.869	1.151
X4	.329	.061	.520	5.393	.000	.996	1.004

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 09 dapat dilihat dari hasil uji multikolinieritas pada variabel kepemimpinan partisipatif dengan nilai tolerance sebesar 0,929 dan nilai VIF sebesar 1.076, variabel motivasi kerja dengan nilai tolerance sebesar 0,832 dan

nilai VIF sebesar 1.202, variabel disiplin kerja dengan nilai tolerance sebesar 0,869 dan nilai VIF sebesar 1.151 dan variabel lingkungan kerja dengan nilai tolerance sebesar 0,996 dan nilai VIF sebesar 1.004 dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* dalam penelitian ini.

d) Uji Linearitas

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

1) Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai Dan Kepemimpinan Partisipatif  
 Hasil uji *linearitas* variabel kinerja pegawai dan kepemimpinan partisipatif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10  
 Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Kepemimpinan Partisipatif

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sign.
Between Groups	74.846	1	8.316	1.180	.347
Deviation from Linearity	14.080	1	14.080	1.997	.169
Within Groups	60.765	7	7.509	1.077	.408
Total	190.344	7	7.050		
	265.189	6			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* kinerja pegawai dan kepemimpinan partisipatif sebesar 0,408 > 0,05 atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan kepemimpinan partisipatif.

2) Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai Dan Motivasi Kerja

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja pegawai dan motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11  
 Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Motivasi Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sign.
Between Groups	85.181	9	9.465	1.420	.229
Deviation from Linearity	55.646	1	55.646	8.346	.008

	Deviation from Linearity	29.536	8	3.692	.554	.805
	Within Groups	180.008	27	6.667		
	Total	265.189	36			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* kinerja pegawai dan motivasi kerja sebesar  $0,805 > 0,05$  atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan motivasi kerja

3) Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai Dan Disiplin Kerja

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja pegawai dan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12  
Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Disiplin Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sign.
Between Groups	70.808	9	7.868	1.093	.400
Within Groups	48.455	11	4.405	6.735	.015
Total	22.323	8	2.790	.388	.918
Deviation from Linearity	194.381	27	7.199		
Within Groups	265.189	36			
Total					

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* kinerja pegawai dan disiplin kerja sebesar  $0,918 > 0,05$  atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan disiplin kerja.

4) Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja

Hasil uji *linearitas* variabel kinerja pegawai dan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13  
Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sign.
Between Groups	137.056	10	13.706	2.781	.018
Within Groups					
Total					

Linearity	66.359	1	66.359	13.465	.001
Deviation from Linearity	70.697	9	7.855	1.594	.169
Within Groups	128.133	26	4.928		
Total	265.189	36			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* kinerja pegawai dan lingkungan kerja sebesar  $0,169 > 0,05$  atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja pegawai dan lingkungan kerja

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan partisipatif ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) variabel lingkungan kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor

Tabel 14  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.601	3.626		-.166	.869
X1	.175	.043	.407	4.078	.000
X2	.293	.072	.428	4.059	.000
X3	.253	.072	.360	3.491	.001
X4	.329	.061	.520	5.393	.000

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 14 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -.601 + 0,175X_1 + 0,293X_2 + 0,253X_3 + 0,329X_4 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -.601 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel kepemimpinan partisipatif,

motivasi kerja disiplin kerja dan lingkungan kerja bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sudah ada sebesar -.601

2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan partisipatif sebesar 0,175 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 17,5% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kepemimpinan partisipatif dan variabel kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,293 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 29,3% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,253 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 25,3% maka nilai Koefisien ini bernilai positif yang artinya ada hubungan positif antara variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai.
5. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,329 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 32,9% maka nilai Koefisien ini bernilai positif yang artinya ada hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai.

5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi di gambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 15  
Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	.704	.667	1.567

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan output 15 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,704 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 70,4%, sedangkan sisanya 29,6% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. 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 :

Tabel 16  
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.601	3.626		-.166	.869
X1	.175	.043	.407	4.078	.000
X2	.293	.072	.428	4.059	.000
X3	.253	.072	.360	3.491	.001
X4	.329	.061	.520	5.393	.000

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

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

a) Pengujian Hipotesis 1 Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 16 di atas mengatakan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel kepemimpinan partisipatif sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nihil ( $H_0$ ).

b) Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 16 di atas mengatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel motivasi kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nihil ( $H_0$ ).

c) Pengujian Hipotesis 3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 16 di atas mengatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel disiplin kerja sebesar  $0,001 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 3 menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nihil (H0).

d) Pengujian Hipotesis 4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 16 di atas mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana nilai probabilitas variabel lingkungan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 4 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nihil (H0).

7. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

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

Tabel 17  
Hasil Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	186.662	4	46.666	19.016	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	78.527	32	2.454		
Total	265.189	36			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

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

e) Pengujian Hipotesis 5 Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan table 17 di atas mengatakan bahwa variabel kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. dengan uji statistik melalui uji F dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar  $0.000 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor dengan demikian menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nihil ( $H_0$ ).

8. Analisis Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Analisis korelasi berganda dan koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (hipotesis yang ke-6) dengan menggunakan program SPSS 22 for windows.

Tabel 18

Hasil Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Significance
1	.839 <sup>a</sup>	.704	.667	1.567	.704	19.016	4	2	.000

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2023)

Berdasarkan tabel 18 di atas maka pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut :

a) Pengujian Hipotesis 6 seberapa besar Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 18 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,704 hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 70,4% dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nihil ( $H_0$ ).

**Kesimpulan**

1. Secara parsial kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000

3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,001
4. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000
5. Kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor
6. Kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh sebesar 70,4% terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Alor.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Budung, A., Mas'ud, M., & Hamzah, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(2), 156-162.
- Desi, KS, 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.
- Firdaus, F., Syahri, B., Lapisa, R., & Abadi, Z. (2021). Analisis Regulasi Diri Dalam Belajar Terhadap Hasil Prestasi Belajar Gambar Teknik Siswa di SMK Negeri 2 Pekanbaru. *Jurnal Vokasi Mekanika*, 3(4), 26-30.
- Gafur, A., Prasetyo, I., & Utari, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Bagian Humas Dan Protokoler. *Buletin Bisnis & Manajemen (BBM)*, 8(2), 90-99.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Cetakan Ke IX. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Mahmud, G. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD kabupaten jombang (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Samsir, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bantaeng (Doctoral dissertation, STIE Nobel Indonesia).
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D. CV. Alfabeta: Bandung.
- 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.
- 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.
- Maruli, E., Gorang, A. F., Tang, S. A., & Peny, T. L. (2022). Pengaruh Dimensi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Koperasi Simpan Pinjam Lego-Lego Kalabahi Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8 (10), 407-421.
- Gorang, A. F. (2018). PROGRAM COMMUNITY DEVELOPMENT IN THE VILLAGE ALOR OF DISTRICT ALOR-WEST DISTRICT ALOR EAST NUSA TENGGARA, POSTDETERMINATION OF AREA GARDEN SEA STRAIT PANTAR AS TOURISM DIVING MOST POPULAR IN INDONESIA AT NIGHT GIFT OF CHARM OF INDONESIA YEAR 2017. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1 (1), 107-107.
- 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.
- 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), 99-110.
- 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 (4), 29924-29939.
- Djatmika, E. T., Mintarti, S. U., & Wahyono, H. (2021). The Role of Women in the Dynamics of Domestic Economic Life (Study of Feminism in Tribes in the East Kelaisi Village of South Alor District of Alor Regency). *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12 (10).
- 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. 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. (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., 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>
- 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.7989035>
- 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.v2i`1.267>