

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA ASN RUTAN KELAS II B WATANSOPPENG

Ahmad Amrullah A^{*1}, Syamsul Alam², Asniwati³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}ahmadamrullah@gmail.com, ²syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id, ³asniwati@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja ASN pada Rutan Kelas II B Watansoppeng, 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN pada Rutan Kelas II B Watansoppeng, 3) Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja ASN pada Rutan Kelas II B Watansoppeng, 4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja secara simultan terhadap Kinerja ASN pada Rutan Kelas II B Watansoppeng.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Tempat penelitian ini dilaksanakan di Kantor Rumah Tahanan Negara Kelas II B Watansoppeng. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Rumah Tahanan Negara Kelas II B Watansoppeng sebanyak 48 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Rutan Kelas II B Watansoppeng. Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Rutan Kelas II B Watansoppeng. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Rutan Kelas II B Watansoppeng.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja ASN.

ABSTRACT

This study aims to analyze 1) The Influence of Leadership Style on the Performance of ASN in Class II B Watansoppeng Prison, 2) The Influence of Work Environment on the Performance of ASN in Class II B Watansoppeng Prison, 3) The Influence of Work Commitment on the Performance of ASN in Class II B Watansoppeng Prison, 4) The Influence of Leadership Style, Work Environment and Work Commitment simultaneously on the Performance of ASN in Class II B Watansoppeng Prison.

This research was conducted at the Office The place where this research was conducted was at the Class II B Watansoppeng State Prison Office. The research was conducted from July to August 2024. The population in this study were all ASN in Class II B Watansoppeng State Prison totaling 48 people. The sample was determined using a saturated sampling technique (census), where all populations were sampled. The analysis method used was descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study showed that Leadership Style had a significant effect on ASN Performance at Class II B Watansoppeng Prison. Work Environment had a significant effect on ASN Performance at Class II B Watansoppeng Prison. Work Commitment had a significant effect on ASN Performance at Class II B Watansoppeng Prison. Leadership Style, Work Environment, and Work Commitment simultaneously had a significant effect on ASN Performance at Class II B Watansoppeng Prison.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Work Commitment and ASN Performance.

PENDAHULUAN

Rumah Tahanan Negara Negara adalah tempat tersangka atau terdakwa ditahan selama proses penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di sidang pengadilan di Indonesia. Bangunan Rumah Tahanan Negara adalah sarana berupa bangunan dan lahan

yang diperuntukkan sebagai penunjang kegiatan pembinaan yang terdiri dari Rutan kelas I dan Rutan kelas II. Rutan berkedudukan sebagai pelaksana teknis dibidang penahanan untuk kepentingan penyidikan, penuntutan dan pemeriksaan disidang Pengadilan yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM.

Tugas pokok Rumah Tahanan Negara adalah melaksanakan perawatan terhadap tersangka atau terdakwa sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun fungsi utamanya adalah a) Melakukan pelayanan tahanan; b) Melakukan pemeliharaan keamanan dan tata tertib rutan; c) Melakukan pengelolaan rutan; d) Melakukan urusan tata usaha.

Sebagai sebuah lembaga pembinaan sekaligus institusi penegak hukum, Rumah Tahanan Negara (Rutan) menjadi bagian *Integrated Criminal Justice System*. Selain peranannya sebagai penegak hukum, Rumah Tahanan Negara memiliki peranan strategis dalam pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mandiri, bertanggung jawab, berkualitas dan bermartabat. Sejalan dengan peran Lembaga Pemasyarakatan tersebut, maka tepatlah apabila Petugas Pemasyarakatan yang melaksanakan tugas pembinaan dan pengamanan Warga Binaan Pemasyarakatan dalam undang-undang ini ditetapkan sebagai Pejabat Fungsional Penegak Hukum.

Selama menjalani proses pemasyarakatan narapidana diberikan pembinaan kepribadian dan kemandirian yang intinya adalah mengembalikan narapidana ke tengah masyarakat yang baik, percaya diri, mandiri, aktif dan produktif. Dengan demikian kegiatan pembinaan tersebut harus memperhatikan berbagai aspek kehidupan narapidana agar memiliki kemandirian dan kepercayaan diri yang kuat.

Seiring dengan kompleksnya kehidupan masyarakat yang akan dihadapi narapidana pada saat kembali ke masyarakat, dibutuhkan peningkatan peran Rumah Tahanan Negara sebagai wahana pembinaan. Untuk meningkatkan peran Rumah Tahanan Negara, komponen paling penting yang menjadi titik sentral perhatian adalah keberadaan sumber daya manusia sebagai penyangga utama dari keseluruhan sistem yang bekerja dalam organisasi rumah tahanan. Dalam konteks penelitian ini, dengan menjadikan Rumah Tahanan Kelas II B Watansoppeng sebagai lokus penelitian, maka penelitian ditekankan pada kinerja Aparatur Sipil Negara. Urgensi Kinerja Aparatur Sipil Negara untuk menjadi perhatian pada Rumah Tahanan Kelas II B Watansoppeng didasari beberapa pertimbangan strategis antara lain : 1) Tugas Pembinaan Tahanan yang dilakukan oleh petugas ASN di Rutan adalah upaya untuk menyadarkan tahanan agar menyesali perbuatannya dan mengembalikannya menjadi warga masyarakat yang baik, taat kepada hukum, menjunjung tinggi nilai-nilai moral, sosial, dan keagamaan, sehingga tercapai kehidupan masyarakat yang aman, tertib, dan damai; 2) Peran petugas Rutan membutuhkan kreatifitas dan keaktifannya, sebab merekalah yang setiap hari berinteraksi langsung dengan para tahanan yang mengatur dengan baik jadwal kegiatan yang produktif untuk warga binaan; 3) Selain pembinaan tahanan, ASN di Rutan kelas II B Watansoppeng juga bertanggung jawab atas segala penggunaan dan pemeliharaan fasilitas dan infrastruktur rumah tahanan.

Beberapa pertimbangan strategis yang telah dikemukakan diatas, menjadi landasan pemikiran akan pentingnya peningkatan kinerja seluruh ASN di Rutan kelas II B Watansoppeng. Kinerja disini dipahami sebagai kemampuan pegawai untuk menyelesaikan seluruh tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur yang berlaku. Pegawai yang berkinerja baik, pada gilirannya

diharapkan dapat meminimalisir timbulnya atau menumpuknya pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik. Berdasarkan kajian literature, secara empirik kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa factor. Fauzi dan Suryani, (2023), Hafidzi, dkk, (2023); Bahri; Gani; dan Zakaria, (2023); Sulaeman; Komarudin; dan Rahayu, (2023), berpendapat bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggotanya. Setiap jenis gaya kepemimpinan menentukan cara pemimpin dalam menerapkan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sekaligus memperhatikan harapan para pemangku kepentingan (*stakeholder*) serta kesejahteraan dan keamanan anggota timnya. Kepemimpinan yang efektif lebih banyak bergantung pada gaya kepemimpinan. Kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil kendali dan keputusan sangatlah penting. Dalam konteks kepemimpinan di Rutan Kelas II B Watansoppeng, beberapa fakta empirik yang cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain, seringnya terjadi pergantian pucuk pimpinan atau kepala rutan sehingga dibutuhkan waktu bagi pegawai untuk beradaptasi dengan gaya kepemimpinan pejabat baru.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Hasil penelitian yang mendukung pandangan tersebut telah dipublikasikan oleh beberapa ahli, antar lain : Fauzi; dan Suryani, (2023), Hafidzi, dkk, (2023), Shalahuddin, (2013), Ramadhani, (2022), Ghoniyah., dan Masurip, (2011), Bahri; Gani;, dan Zakaria, (2023), Sulaeman; Komarudin;, dan Rahayu, (2023). Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung, seperti asuransi kesehatan, parkir. Telah banyak hasil penelitian yang membuktikan bahwa lingkungan kerja sangat kuat pengaruhnya terhadap kinerja. Dalam kasus tertentu, lingkungan kerja bahkan lebih dominan berpengaruh daripada gaji.

Selain Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja, variabel lainnya yang dijadikan factor untuk dianalisis adalah Komitmen Kerja. Komitmen kerja dimaknai sebagai perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap pekerjaannya sehingga pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja dengan baik dibandingkan dengan yang memiliki komitmen rendah.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Rutan Kelas II B Watansoppeng
2. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Rutan Kelas II B Watansoppeng
3. Diduga Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Rutan Kelas II B Watansoppeng ?
4. Diduga Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja ASN pada Rutan Kelas II B Watansoppeng ?

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk melihat pengaruh atau hubungan antara Pengelolaan Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Komitmen Kerja (X_3) dengan Kinerja ASN (Y).

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Kantor Rumah Tahanan Negara Kelas II B Watansoppeng. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada Kantor Rumah Tahanan Negara Kelas II B Watansoppeng sebanyak 48 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig.0,05) maka instrumen atau item pernyataan dinyatakan valid terhadap skor total. Hasil uji validitas yang penulis lakukan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1	1	0,611	0,278	Valid
	2	0,900	0,278	Valid
	3	0,878	0,278	Valid
	4	0,900	0,278	Valid
	5	0,886	0,278	Valid
X2	1	0,926	0,278	Valid
	2	0,756	0,278	Valid
	3	0,909	0,278	Valid
	4	0,926	0,278	Valid
	5	0,756	0,278	Valid
	6	0,909	0,278	Valid
X3	1	0,779	0,278	Valid
	2	0,886	0,278	Valid
	3	0,903	0,278	Valid
	4	0,799	0,278	Valid
	5	0,903	0,278	Valid
	6	0,799	0,278	Valid
	7	0,906	0,278	Valid
Y	1	0,834	0,278	Valid
	2	0,612	0,278	Valid
	3	0,917	0,278	Valid
	4	0,838	0,278	Valid
	5	0,842	0,278	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan consistency dimana data yang diperoleh dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pernyataan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng, dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,809	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,699	Reliabel
Komitmen Kerja (X_3)	0,685	Reliabel
Kinerja ASN (Y)	0,529	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Hasil pengolahan data melalui program analisa data SPSS maka dapat dilihat nilai Alpha Cronbach masing-masing variabel yang meliputi Gaya Kepemimpinan,

Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng mempunyai nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,50 yang dapat diartikan masing-masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 26 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap variabel Terikat Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.275	.256		1.075	.288	
	X1	.275	.047	.386	5.781	.000	.954
	X2	.295	.057	.381	5.164	.000	.780
	X3	.341	.053	.479	6.480	.000	.777

Sumber: Data Diolah, 2024

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,275 + 0,275X_1 + 0,295X_2 + 0,341X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,275 mempunyai pengertian bahwa jika skor yang meliputi Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja, nilainya tetap/konstan maka Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng mempunyai nilai sebesar 0,273 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel X_1 Kepemimpinan sebesar 0,275 berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel X_1 Kepemimpinan dengan asumsi X_2 dan X_3 tetap, maka akan meningkatkan Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng sebesar 0,275 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel X_2 Lingkungan Kerja sebesar 0,295 berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel Lingkungan Kerja X_2 , dengan asumsi X_1 dan X_3 tetap maka, akan meningkatkan Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng sebesar 0,295 satuan.
4. Nilai koefisien regresi variabel X_3 Komitmen Kerja sebesar 0,341 berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel Komitmen Kerja X_3 dengan asumsi X_1 dan X_2 tetap, maka akan meningkatkan Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng sebesar 0,341 satuan.

Uji T (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 3 diatas, maka dapat dideskripsikan pengujian secara parsial sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 5,781 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam penelitian ini tingkat signifikan yang digunakan $\alpha = 0,05$ maka dapat dapat diketahui t_{tabel} sebesar (1,67). Oleh karena t_{hitung} sebesar 5,781 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar (1,67) dan $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja sebesar 5,164 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan maka t_{tabel} dapat diketahui sebesar (1,67). Oleh karena t_{hitung} sebesar 5,164 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar (1,67) dan $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng.
3. Pengaruh Komitmen Kerja (X_3) terhadap Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,480 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan maka nilai t_{tabel} diketahui sebesar (1,67). Oleh karena t_{hitung} sebesar 6,480 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar (1,67) dan $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Komitmen Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah untuk mengalisis pengaruh secara simultan, variabel Independen Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap variabel Terikat Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng. Analisis dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS yang dapat dijelaskan dalam Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.977	3	2.659	63.837	.000 ^b
	Residual	1.833	44	.042		
	Total	9.810	47			

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS sebagaimana terlihat dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut : Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 63,837 dengan signifikan 0,000. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 0,05$ atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df (n-k-1) dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,82$. Oleh karena nilai F_{hitung}

sebesar 63,837 berarti variabel bebas/independen yang meliputi Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Terhadap variabel Terikat Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng, karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 63,837$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,82$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Terhadap variabel Terikat Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng, telah terbukti.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi adalah pengujian yang menunjukkan kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini. Sebagaimana terlihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dalam tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.902 ^a	.813	.800	.20409	1.819

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2024

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.813 dan Adjusted R Square sebesar 0,800 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja, mempunyai kontribusi terhadap Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng sebesar 80%, sedangkan sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Pada Rutan Kelas II B Watansoppeng

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja ASN Pada Rutan Kelas II B Watansoppeng. Hal ini terkonfirmasi dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Berdasarkan metode uji ini, dapat pula diketahui bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Pada Rutan Kelas II B Watansoppeng.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Fauzi dan Suryani (2023) melakukan penelitian dengan tujuan Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor, dan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan usaha kecil menengah Kabupaten Bogor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan

Kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukarrama, (2022) menemukan bahwa variable gaya kepemimpinan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hafidzi, dkk, (2023), Artikel ini mengulas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. Dimana pengaruh kinerja karyawan terhadap motivasi sebagai variabel mediasi meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi, maka pada artikel ini penulis akan mengulas tiga variabel yang memiliki peran atau pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Implementasi artikel kajian pustaka ini adalah sebagai berikut: 1) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 3) Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan; 4) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja; 5) lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja; 6) kompensasi mempengaruhi motivasi kerja; 7) gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 8) gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin (2013), Temuan dari hasil studi ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh antar variabelnya bersifat positif dan signifikan yaitu kepemimpinan terhadap komitmen organisasional, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Terdapat satu hipotesis yang pengaruh antar variabelnya bersifat positif dan tidak signifikan yaitu kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana posisi komitmen organisasional merupakan variabel endogen (intervening) dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Thoha (2015) menyatakan “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”. Menurut Nawawi (2013) “gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya”.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng dapat diamati pada hasil uji t. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS diketahui bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Pengujiannya ini juga menemukan bahwa pengaruh tersebut signifikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua dari penelitian yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng, dapat dibuktikan. Sedarmayati (2013), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Bambang (2010), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Hafidzi, dkk, (2023), Artikel ini mengulas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. Dimana pengaruh kinerja karyawan terhadap motivasi sebagai variabel mediasi meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi, maka pada artikel ini penulis akan mengulas tiga variabel yang memiliki peran atau pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Implementasi artikel kajian pustaka ini adalah sebagai berikut: 1) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 3) Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan; 4) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja; 5) lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja; 6) kompensasi mempengaruhi motivasi kerja; 7) gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 8) gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja

Shalahuddin, 2013, Temuan dari hasil studi ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh antar variabelnya bersifat positif dan signifikan yaitu kepemimpinan terhadap komitmen organisasional, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Terdapat satu hipotesis yang pengaruh antar variabelnya bersifat positif dan tidak signifikan yaitu kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana posisi komitmen organisasional merupakan variabel endogen (intervening) dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Ramadhani (2022), Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah ada pengaruh Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja. Selain itu juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama – sama) antara Komitmen Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Ghonyah dan Masurip (2011), Penelitian ini bertujuan untuk menguji kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan secara parsial dari pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan dan komitmen pada

kinerja karyawan. Disisi lain, penelitian ini juga menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh pada komitmen organisasi, karena belum ada indikator kepemimpinan yang jelas untuk mempengaruhi komitmen karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan, bahwa semua hipotesis terdukung kecuali satu hipotesis yang menguji pengaruh kepemimpinan pada komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng dapat dijelaskan Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan alat uji SPSS. Berdasarkan metode analisis ini, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Komitmen Kerja lebih besar dari t_{tabel} . Oleh karena t_{hitung} sehingga dapat diukatakan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng. Dalam analisis ini, diketahui pula bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Komitmen Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng.

Hasil penelitian sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Barlian dkk (2022), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh kompetensi pegawai dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Shalahuddin, 2013, Temuan dari hasil studi ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh antar variabelnya bersifat positif dan signifikan yaitu kepemimpinan terhadap komitmen organisasional, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Terdapat satu hipotesis yang pengaruh antar variabelnya bersifat positif dan tidak signifikan yaitu kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana posisi komitmen organisasional merupakan variabel endogen (intervening) dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasan (2023), Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen dan kompetensi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. Temuan dalam penelitian ini adalah komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Ramadhani (2022), Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah ada pengaruh Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja. Selain itu juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama – sama) antara Komitmen Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Ghoniayah dan Masurip (2011), Penelitian ini bertujuan untuk menguji kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan

secara parsial dari pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan dan komitmen pada kinerja karyawan. Disisi lain, penelitian ini juga menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh pada komitmen organisasi, karena belum ada indikator kepemimpinan yang jelas untuk mempengaruhi komitmen karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan, bahwa semua hipotesis terdukung kecuali satu hipotesis yang menguji pengaruh kepemimpinan pada komitmen organisasi.

Bahri, Gani, dan Zakaria, (2023), Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mattoanging. Hasil penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dan Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Pengaruh yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi adalah berpengaruh positif dan signifikan dimana yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah variabel gaya kepemimpinan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja secara simultan terhadap Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, tiga variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng. Dengan demikian, hipotesis keempat dapat dibuktikan.

Temuan penelitian ini sejalan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Barlian dkk (2022), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh kompetensi pegawai dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Fauzi dan Suryani (2023) melakukan penelitian dengan tujuan Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Bogor, dan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan usaha kecil menengah Kabupaten Bogor. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hafidzi , dkk, (2023), Artikel ini mengulas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. Dimana pengaruh kinerja karyawan terhadap motivasi sebagai variabel mediasi meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi, maka pada artikel ini penulis akan mengulas tiga variabel yang memiliki peran atau pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Implementasi artikel kajian pustaka ini adalah sebagai berikut: 1) gaya

kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 3) Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan; 4) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja; 5) lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja; 6) kompensasi mempengaruhi motivasi kerja; 7) gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 8) gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja

Shalahuddin, 2013, Temuan dari hasil studi ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh antar variabelnya bersifat positif dan signifikan yaitu kepemimpinan terhadap komitmen organisasional, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Terdapat satu hipotesis yang pengaruh antar variabelnya bersifat positif dan tidak signifikan yaitu kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana posisi komitmen organisasional merupakan variabel endogen (intervening) dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hasan (2023), Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen dan kompetensi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. Temuan dalam penelitian ini adalah komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Ramadhani (2022), Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah ada pengaruh Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja. Selain itu juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama – sama) antara Komitmen Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Ghonyah dan Masurip (2011), Penelitian ini bertujuan untuk menguji kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan secara parsial dari pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan dan komitmen pada kinerja karyawan. Disisi lain, penelitian ini juga menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh pada komitmen organisasi, karena belum ada indikator kepemimpinan yang jelas untuk mempengaruhi komitmen karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan, bahwa semua hipotesis terdukung kecuali satu hipotesis yang menguji pengaruh kepemimpinan pada komitmen organisasi.

Bahri, Gani, dan Zakaria, (2023), Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Mattoanging. Hasil penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dan Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Pengaruh yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi adalah berpengaruh positif

dan signifikan dimana yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah variabel gaya kepemimpinan.

Sulaeman, Komarudin, dan Rahayu (2023), Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji statistic dan pembahasan dalam penelitian ini penulis dapat menentukan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng. Artinya, jika Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan akan mendorong peningkatan Kinerja ASN pada Rutan Kelas II B Watansoppeng secara signifikan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Rutan Kelas II B Watansoppeng. Artinya, jika Lingkungan Kerja mengalami peningkatan, akan mendorong peningkatan Kinerja ASN pada Rutan Kelas II B Watansoppeng secara signifikan.
3. Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Rutan Kelas II B Watansoppeng. Artinya, jika Komitmen Kerja mengalami peningkatan, akan mendorong peningkatan Kinerja ASN pada Rutan Kelas II B Watansoppeng secara signifikan.
4. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Rutan Kelas II B Watansoppeng. Artinya, jika Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Kerja secara simultan mengalami peningkatan, akan mendorong peningkatan Kinerja ASN pada Rutan Kelas II B Watansoppeng secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, A., Gani, A., & Zakaria, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Mattoanging. *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)*, 1(1), Article 1.
- Barlian, B., Nur'aeni, N., Habe, H., & Pradana, M. R. A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.24967/feb.v2i1.1879>
- Fauzi, S., & Suryani, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(4), 104–118. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i4.1253>
- Ghoniya, N., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 118-129. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>

- Hasan, Z. M. (2023). Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.32500/jebe.v4i2.4408>
- Mukarrama, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i3.3104>
- Nawawi, Ismail. (2013). Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar. Iterpratama Mandiri.
- Shalahuddin, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin Di Kalimantan Barat. *Journal of Theory and Applied Management (Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan)*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v6i2.2665>
- Sulaeman, A., Komarudin, K., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (Bpkp) Jakarta Timur. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), Article 3. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i3.712>
- Thoha, Miftah. (2015). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo. Persada.