

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK COMMITMENT AND
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
FINANCIAL AND ASSET MANAGEMENT AGENCY
BOJONEGORO DISTRICT**

**PENGARUH GAYA KEPERIMPINAN, KOMITMEN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN
BOJONEGORO**

Khoiril Anam¹, Pompong Budi Setia², Sri Rahayu³

Master of Management Study Program, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika, Surabaya,
Indonesia^{1,2,3}

a6khoiril@gmail.com¹, pompong_setiadi@yahoo.com², sri.rahayu@stiemahardhika.ac.id³

ABSTRACT

This research was conducted at the Bojonegoro Regency Regional Finance and Asset Management Agency. This research has the aim of assessing employee performance where this study is specifically on the influence of leadership style, work commitment and work environment with a population of all employees at the Bojonegoro Regency Regional Financial and Asset Management Agency of 60 samples, using a 21-question Likert scale survey to test the research hypothesis through the SPSS program. The findings in the researcher concluded that if the leadership style is of high quality or high, employee performance will increase, which means that leadership style has a positive and significant effect on employee performance variables. Based on the results of multiple linear regression analysis, commitment affects employee performance or has a positive effect and the work environment has a positive effect on performance. Limitations This research focuses on the Bojonegoro Regency Regional Financial and Asset Management Agency in East Java Province, East Java Province.

Keywords: Leadership Style, Work Commitment, Work Environment, Performance

ABSTRAK

Dalam penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menilai kinerja pegawai yang mana studi ini di khususkan pada pengaruh gaya kepemimpinan, Komitmen kerja dan Lingkungan Kerja dengan populasi semua pegawai yang berada di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bojonegoro sejumlah 60 sampel, dengan menggunakan survei skala Likert 21 pertanyaan untuk menguji hipotesis penelitian melalui program SPSS. Temuan dalam penelitian menyimpulkan jika gaya kepemimpinan berkualitas atau tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda komitmen mempengaruhi kinerja karyawan atau berpengaruh secara positif dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Keterbatasan Penelitian ini berfokus pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bojonegoro di Provinsi Jawa Timur Provinsi Jawa Timur.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja , Kinerja

PENDAHULUAN

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bojonegoro adalah lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan dan aset daerah. BPKAD berfungsi sebagai pusat pengelolaan keuangan daerah yang mengatur segala hal terkait anggaran,

pendapatan, belanja, serta pengelolaan aset milik pemerintah daerah

Kepemimpinan dianggap sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan atau visi (Robins dan Judge, 2011). Menurut Rahmad dan Widayati (2016), pemimpin

sangat penting untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan karena mereka membantu orang-orang dari berbagai etnis bersatu untuk mencapai tujuan yang sama.

Dalam melaksanakan pekerjaan, peran kepemimpinan dirasa sangat penting, kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang telah ditetapkan (Robins dan Judge, 2011). Menurut Rahmad dan Widayati, (2016) Peran para pemimpin dalam menyatukan orang-orang etnis beraneka warna dan integrasi organisasi untuk mencapai tujuan yang sama jelas penting dalam keberhasilan organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi pengikutnya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi, menurut Djakasaputra, Widayati, dan Septy (2017).

sementara Naor et al., (2008) mengungkapkan bahwa budaya memiliki peran sebagai motivasi untuk mempengaruhi kualitas pekerjaan seseorang dan metode mereka dalam melakukan pekerjaan mereka meskipun penelitian tidak menunjukkan secara eksplisit pengaruh antara budaya dan kepemimpinan, tetapi ada hubungan erat antara pengaruh budaya dan prestasi kerja

Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif. Salah satu teori kepemimpinan yang terkenal ialah teori kepemimpinan situasional, yang diciptakan oleh Hersey dan Blanchard.

Menurut Daft (2012) bahwa model kepemimpinan situasional yang diciptakan oleh Hersey dan Blanchard ini memfokuskan pendekatan yang

berfokus pada perhatian yang besar pada karakteristik karyawan dalam menentukan perilaku kepemimpinan yang tepat. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan dan pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Pemerintah Daerah (Pemda) berperan penting dalam menjalankan otonomi daerah melalui pegawai berkualitas dan profesional yang menjalankan tugas pemerintahan, menjalankan tugas kepemerintahan sebagai kecenderungan seseorang untuk berpartisipasi dalam aktivitas yang penuh dengan tanggung jawab (Sahertian, 2014). Porter (Mowday, 2012) menggambarkan komitmen sebagai kekuatan yang relatif yang dimiliki seseorang untuk menentukan keterlibatannya dalam organisasi.

Komitmen ditandai dengan tiga hal: penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan karyawan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya (Steers, 2015).

Lingkungan kerja terdiri dari semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar pekerja yang melakukan pekerjaan mereka sendiri (Rivai, 2006:165). Fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan akan menjadi komponen lingkungan kerja ini. Menurut Nitisemito (2008:183), lingkungan kerja terdiri dari segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pekerja dan yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Misalnya, musik, kebersihan, dan lain-lain.

Menurut penelitian Trisofia et al. (2015) di PT Bangun Wenang Beverages

Combany Manado, lingkungan kerja akan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Untari et al. (2014), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Kedua penelitian menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, baik positif maupun negatif. Menurut Logohan et al. (2012), penelitian yang dilakukan pada CV MUM Indonesia menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang baik dapat mencegah ketidakpuasan, tetapi untuk memotivasi karyawan diperlukan faktor-faktor motivator Muhammad Rendi Santos (2022), "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta", bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjalingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Mayang, (2023), meghasilkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme pegawai pada KPP Pratama Bangkalan, baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggambarkan variabel penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas, gunakan pendekatan deskriptif—yang berarti memahami masalah secara menyeluruh untuk menjawab dan memecahkan masalah. Untuk memeriksa hipotesis atau proposisi, penelitian kuantitatif melihat bagaimana variabel berhubungan satu sama lain. Alat penelitian biasanya digunakan untuk

mengukur variabel; alat ini menghasilkan data dalam bentuk angka yang dapat dianalisis menggunakan teknik statistik.

OBYEK PENELITIAN

Studi ini dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bojonegoro, yang terletak di Jalan Trunojoyo no 12a, Bojonegoro.

POPULASI DAN SAMPEL

Sugiyono (2017:215) menyatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian sampai pada kesimpulan. Penelitian ini melibatkan 60 karyawan yang bekerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bojenegoro, yang terdiri dari 40 ASN dan 20 THL di Jalan Trunojoyo no 12a Bojenegoro. Menurut Sugiyono (2019:127), sampel yang diambil dari populasi tersebut adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristiknya. Metode pengambilan sampel purposive digunakan dalam penelitian ini. Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan sampel jenuh. Ini berarti seluruh karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bojonegoro, atau seluruh populasi.

JENIS DAN SUMBER DATA

Peneliti menggunakan data primer dan sekunder,yaitu :

1. Data Primer: Informasi tentang topik penelitian, kuesioner, dan wawancara dikumpulkan dari responden penelitian. Data tentang gaya kepemimpinan dikumpulkan melalui intruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi. Selain itu, data tentang kinerja pegawai, seperti prestasi kerja, kesetiaan, kreativitas, kecakapan, kerja sama, dan tanggung jawab.

2. Data ini terdiri dari profil organisasi, struktur dan bagan, pimpinan dan staf, dan laporan kinerja instansi pemerintah (LAKIP).

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Untuk mengumpulkan dan mendapatkan semua data yang diperlukan untuk penelitian ini, metode pengumpulan data berikut digunakan:

1. Kuesioner: diberikan kepada responden sampel daftar pertanyaan yang terdiri dari pilihan jawaban; setelah responden mengisi atau memberikan jawaban, kuisioner dikembalikan kepada peneliti.
2. Observasi langsung adalah teknik pengumpulan data di mana objek yang akan diteliti diamati. Ini melibatkan pengamatan menyeluruh tentang tindakan, kegiatan, dan perilaku individu, serta kemungkinan interaksi interpersonal.
2. Wawancara, juga disebut sebagai wawancara, adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan tanya jawab berkelanjutan terhadap subjek penelitian melalui daftar pedoman wawancara yang sesuai dengan subjek penelitian, seperti Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dan pemimpin pelaksana kinerja karyawan.
3. Studi Perpustakaan ini dilakukan dengan tujuan mendapatkan data sekunder, yang akan membantu dalam membangun teori untuk menganalisis data primer dan sekunder.

ANALISA DATA

Data penelitian dianalisis menggunakan analisis kuantitatif, yang ditampilkan dalam tabel frekuensi dan persentase. Selanjutnya, data yang diperoleh dari wawancara informan dianalisis menggunakan analisis kualitatif, yang kemudian dianalisis dan

dijelaskan untuk mendukung sikap ilmiah peneliti terhadap konsep dan teori. Analisis kuantitatif juga digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan alat uji statistik.

Uji Validitas

Uji instrumen yang digunakan adalah salah satu cara untuk memastikan bahwa penelitian itu sah. Validitas variabel yang diteliti yang dikorelaikan dengan nilai total variabel yang diteliti dinilai dengan uji korelasi Product Moment Pearson.

Ini menunjukkan seberapa tepat atau cermat masing-masing alat menghitung indikator variabel yang dimaksud. Untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak, uji signifikansi koefisien korelasi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05. Dengan kata lain, item dianggap valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total di bawah 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji asumsi klasik atau uji persyaratan regresi linear berganda diperlukan untuk memastikan bahwa besaran atau koefisien statistik yang dihasilkan benar-benar merupakan penduga parameter yang dapat dipertanggungjawabkan atau akurat. Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini (Sudarmanto, 2010:105). Hasil uji normalitas diperoleh dari pengujian satu sampel Kolmogorov; itu menghasilkan asymptotic significance dengan nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0,87 lebih dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data dapat dianggap normal.

Analisis Statistik Inferensial (Uji Hipotesis)

Salah satu komponen utama analisis statistik inferensial adalah uji hipotesis, yang digunakan untuk membuat keputusan tentang parameter populasi berdasarkan data sampel; analisis statistik inferensial adalah cabang statistik yang digunakan untuk membuat kesimpulan atau inferensi tentang populasi berdasarkan sampel data populasi.

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh dari tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja terhadap produktivitas karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *resampling bootstrap* pada SPSS. Penarikan kesimpulan diterima atau ditolaknya suatu hipotesis

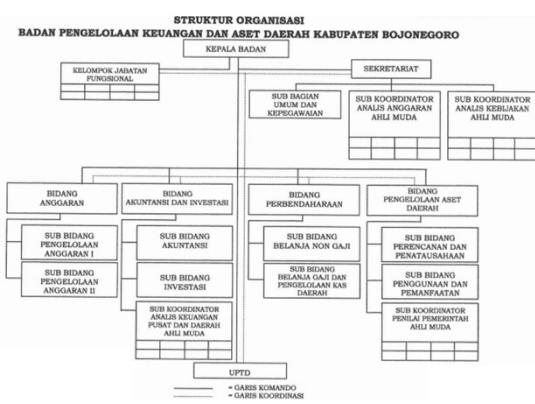
HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN HASH

HASIL

Cambaran umum

Bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan dan aset daerah Kabupaten Bojonegoro, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Bojonegoro adalah lembaga pemerintahan daerah. Tugas utama BPKAD adalah merencanakan, melaksanakan, mengawasi, dan mengevaluasi pengelolaan keuangan dan aset daerah.

Struktur Organisasi



Gambaran Umum Variabel Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	60	2,92	4,92	3,6486	.45800
Komitmen	60	2,58	4,83	3,4986	.45759
Lingkungan kerja	60	2,50	4,88	3,6403	.49562
Kinerja Karyawan	60	2,90	4,80	3,6817	.36149
Valid N (listwise)	60				

Sumber: data yang diolah peneliti. 2024

Deskripsi Gaya Kepemimpinan:

Tabel diatas menunjukkan skor terendah (minimum) sebesar 2,92 dan skor tertinggi (maksimum) sebesar 4,92 dalam rentang 5, dengan standar deviasi 0,458, yang menunjukkan bahwa standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Ini menunjukkan bahwa distribusi data akan berdampak positif pada persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan (X1).

Deskripsi Komitmen Kerja:

Tabel diatas juga menunjukkan bahwa masing-masing variabel menerima skor terendah (minimum) sebesar 2,58 dan skor tertinggi (maksimum) sebesar 4,83 dalam rentang 5, dengan rata-rata skor 3,49 dan standar deviasi 0,457, yang menunjukkan bahwa standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Ini menunjukkan bahwa distribusi data akan berdampak positif pada persepsi responden terhadap komitmen (X2).

Deskripsi Lingkungan Kerja

Dari tabel dapat dilihat bahwa untuk masing-masing variabel, skor terendah (minimum) adalah 2,50 dan skor tertinggi (maksimum) adalah 4,88, dengan range 5. Rata-rata skor untuk masing-masing variabel ini adalah 3,64, dengan standar deviasi 0,495, yang menunjukkan bahwa standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Ini menunjukkan bahwa penyebaran data akan berdampak positif pada persepsi responden terhadap lingkungan kerja (X3).

Kinerja Karyawan

menunjukkan skor terendah (minimum) sebesar 2,90 dan skor tertinggi (maksimum) sebesar 4,80 dengan rentang 5. Rata-rata skor untuk masing-masing variabel adalah 3,68, dengan standar deviasi 0,361, yang menunjukkan bahwa standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata. Ini menunjukkan bahwa sebaran data akan meningkatkan persepsi responden terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner sah atau tidak. Hasil penelitian dianggap valid jika terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dan data nyata tentang subjek yang diteliti. Menurut Widiyanto (2005), item pertanyaan yang diharapkan digunakan untuk menunjukkan variabel yang diukur secara akurat. Untuk menguji validitas instrumen, rumus product moment dari Pearson digunakan. Pengujian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing skor item pertanyaan dari tiap variabel dengan skor total variabel tersebut. Jika skor masing-masing item berkorelasi positif dengan skor total item dan lebih tinggi dari korelasi antar item, maka instrumen tersebut valid. Nilai df untuk penelitian ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut: $df = n-k$ atau $60-3 = 57$, dengan tingkat signifikansi 0,05, maka r tabel adalah 0,2162 (one tail).

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten konstruk dan variabel penelitian. Menurut Ghozali (2005), suatu konstruk atau variabel penelitian dianggap reliabel (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Nilai Cronbach Alpha (α) lebih

dari 0,60 dianggap sebagai bukti reliabilitas variabel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	43

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

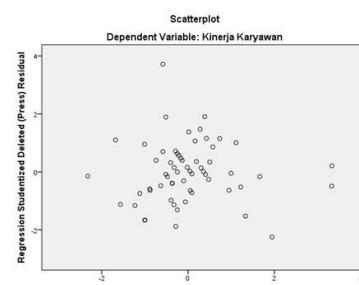
Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas. Dengan kata lain, model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel independen. Nilai matriks korelasi yang dibuat selama pengolahan data, bersama dengan nilai faktor penginflasi perbedaan dan toleransi, digunakan untuk menguji ada tidaknya gejala multikolinieritas. Nilai matriks korelasi yang tidak lebih besar dari 0,5 dianggap bebas dari multikolinieritas; jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi kurang dari 1, maka model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas (Singgih Santoso, 2000).

Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistic		
Variabel	Toleran	VIF
Gaya Kepemimpinan	0.898	1.114
Koitemen	0.152	6.548
Lingkungan Kerja	0.159	6.287

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Uji Heteroskedastisitas

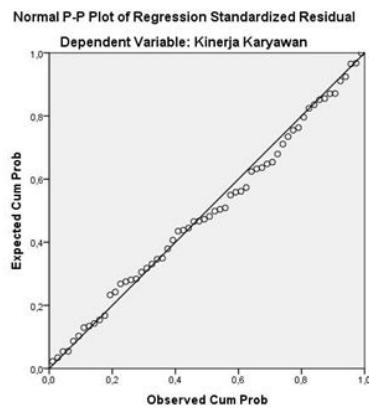


Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada grafik scatterplot, titik-titik tidak memiliki pola penyebaran yang jelas, dan mereka menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gangguan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas



Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dalam plot probabilitas normal, pola grafik normal dapat dilihat dari titik yang menyebar di sekitar dan di sekitar garis diagonal. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa karena memenuhi asumsi normalitas, model regresi layak digunakan.

Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk menentukan apakah ada hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode t-1 dalam model regresi linier. Uji statistik Durbin-Watson digunakan untuk menemukan autokorelasi (Ghozali, 2013:110).

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,904 ^a	,818	,808	,15840	1.695

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian autokorelasi menunjukkan bahwa perhitungan nilai Durbin-Watson menunjukkan nilai

sebesar 1,695, yang menunjukkan bahwa masalah autokorelasi terjadi dalam penelitian ini karena Durbin-Watson berada pada du-du, yang berarti $1,4797 < 1,695 > 1,6889$.

Uji Linieritas

Hasil Uji Linieritas

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	6,305	3	2,102	83,757
	Residual	1,405	56	,025	
	Total	7,710	59		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Kerja

Nilai F hitung (83,757) lebih besar dari F tabel (2,77), menurut hasil SPSS di tabel 5.6. Ini menunjukkan bahwa model regresi adalah linear, dengan F tabel = 2,77 diperoleh dari alpha 5%, m=1, dan (n - k) = 60 - 3 = 57.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,473	,204	2,323	,024		
	Gaya Kepemimpinan	,441	,048	,558	,9269	,000	,898
	Komitmen	,153	,115	,193	,1323	,191	,153
	Lingkungan kerja	,293	,104	,402	2,810	,007	,159

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dimana hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,473 + 0,441 X_1 + 0,153 X_2 + 0,293 X_3$$

Hasil analisis regresi linier berganda masih dalam bentuk angka.

- konstanta = 0,473, menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat sebesar 0,473 per satuan jika tidak ada variabel gaya kepemimpinan (X1), komitmen (X2) dan lingkungan kerja (X3).
- b1 = 0,441 Nilai 0,441 untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah nilai positif, yang berarti bahwa semakin banyak gaya kepemimpinan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, semakin baik kinerja mereka.
- b2 = 0,153 Nilai 0,153 pada variabel komitmen (X2) adalah nilai positif

sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semakin baik kinerja mereka. $b_3 = 0,293$ Nilai 0,293 pada variabel lingkungan kerja (X_3) adalah nilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semakin baik kinerja mereka.

Uji t

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
(Constant)	2,323	,024
x1	9,269	,000
x2	1,323	,191
x3	2,810	,007

Setelah menguji hipotesis, hasil koefisien dibandingkan dengan T tabel, yaitu $n =$ jumlah sampel 60 dengan $\alpha = 0,05$. Hasilnya adalah 1,67065 T tabel. Oleh karena itu, dari hasil dari masing-masing variabel, kita dapat menentukan variabel mana yang berdampak pada kinerja pekerja, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

H1: Uji hipotesis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan T hitung 9,269, yang lebih besar dari T tabel 1,670, dan signifikansi 0,000, yang kurang dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, kesimpulan H_0 dapat ditolak, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Uji hipotesis komitmen terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan T hitung untuk X_2 sebesar 1,323, yang lebih rendah dari T tabel sebesar 1,670, dan signifikansi sebesar 0,191, yang lebih tinggi dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, kesimpulan H_0 dapat diterima, yang

menunjukkan bahwa variabel komitmen tidak berdampak positif atau signifikan pada kinerja karyawan.

H3: Uji hipotesis tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan T hitung untuk X_3 sebesar 2,810, yang lebih besar dari T tabel sebesar 1,670, dan signifikansi sebesar 0,007, yang kurang dari taraf signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa kesimpulan H_0 dapat ditolak, yang menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji linier bertujuan untuk menunjukkan apakah model menggunakan linearitas. Beberapa metode digunakan untuk menentukan apakah model harus menggunakan linearitas, salah satunya adalah metode Ramsey, yang digunakan dalam penelitian ini.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,305	3	2,102	83,757	,000 ^b
Residual	1,405	56	,025		
Total	7,710	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Kerja

Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$), nilai F hitung sebesar 83,757 dan angka signifikansi (P value) sebesar 0,000, nilai F hitung kurang dari 0,05. Atas dasar perbandingan tersebut, H_0 ditolak, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Hasil Uji Regresi (Koefisien Determinasi)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,904 ^a	,818	,808	,15840	1,695

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai R² yang disesuaikan adalah 0,808. Ini berarti bahwa 80,8% dari variabel dependent, yaitu kinerja karyawan, dapat disebabkan oleh variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja. Faktor lain yang tidak diteliti menjadi penyebab dari sisa.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Nilai $b_1 = 0,441$ ditemukan berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja sebesar 0,441, atau berpengaruh secara positif. Dengan kata lain, jika variabel gaya kepemimpinan meningkat, maka akan berdampak pada kinerja karyawan sebesar 0,441. Cara seorang pemimpin menjalankan tugas kepemimpinan melalui berbagai tindakan dan keterampilannya dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Cara seorang pemelihara bertindak, berbicara, dan berinteraksi dengan orang lain disebut gaya kepemimpinan. Motivasi, kuasa, dan orientasi tugas atau orang tertentu menentukan gaya.

Kepemimpinan harus dapat mempengaruhi dan mengubah sikap, tindakan, dan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan dan kepentingan organisasi, karena gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan nasib anggotanya dapat menyebabkan rendahnya produktifitas kerja. Peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan akan meningkat dengan gaya kepemimpinan berkualitas tinggi. Secara keseluruhan, tanggapan responden berada dalam kategori baik-baik. Ini menunjukkan bahwa pegawai akan lebih bersemangat untuk bekerja lebih baik jika kepemimpinan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Bojonegoro ditingkatkan. Berdasarkan diskusi sebelumnya, H0

(hipotesis 0) ditolak dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian Maudy Rosalina dan Lela Nurlaela Wati pada tahun (2020), Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asymar (2021), Soulthan S. Batubara (2020) dan Citra Dwi Jatiningrum, Kuswandi dan Sri Rahayu (2024), Sebaliknya, Ariyani dan Ariyanto (2011) menemukan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang ada. Kinerja tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan juga hasil penelitian yang lain yaitu Astri (2022) bahwa tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai $b_2 = 0,153$ menurut hasil analisis regresi linier berganda, yang menunjukkan bahwa komitmen mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,153 atau berpengaruh secara positif. Dengan kata lain, kinerja karyawan akan berpengaruh sebesar 0,153 jika variabel komitmen meningkat. Komitmen kerja adalah ikatan psikologis karyawan yang ditunjukkan dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan perusahaan dan ditandai dengan keinginan untuk mengerahkan semua daya dan upaya untuk kepentingan perusahaan. Komitmen juga merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kebiasaan karyawan.

Seorang karyawan memiliki kewajiban untuk menunjukkan komitmennya terhadap pekerjaan yang

mereka lakukan. Peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan akan meningkat dengan komitmen berkualitas atau tinggi. Dalam situasi kerja, komitmen kerja dapat meningkatkan kinerja seseorang sehingga mereka dapat melakukan kegiatan dengan cara yang terarah dan sesuai dengan tujuan. Berdasarkan diskusi sebelumnya, H0 (hipotesis 0) dalam penelitian ini diterima, yang berarti komitmen kerja tidak berdampak positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mempunyai hasil yang berbeda dengan penelitian Dewi Astuti, S.Si, MM (2022), Muhammad Rendi Santoso, Sri Widodo (2022), H.Dadang Suparman, S.Pd.I., MM (2020),

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja diuji secara parsial; T hitung adalah 2,810, yang lebih tinggi dari T table sebesar 1,670, dan nilai sig adalah 0,007, yang kurang dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan data di atas, tampak bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai $b_3 = 0,293$, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,293, atau secara positif; dengan kata lain, jika variabel lingkungan kerja meningkat, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,293. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pembahasan di atas bahwa H0 (hipotesis 0) dalam penelitian ini ditolak, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil

penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya Muhammad Rendi Santoso, Sri Widodo (2022), tetapi berbeda dengan H.Dadang Suparman, S.Pd.I., MM (2020), bahwa Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di CV. Perdana Mulia.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel gaya kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Bojonegoro.

Ini berdasarkan hasil perhitungan uji F: F hitung (83,757) lebih tinggi dari F tabel (2,77), dan nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari taraf signifikansi 0,05.

Jika gaya kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja suatu perusahaan lebih baik atau lebih baik, kinerja karyawannya akan lebih baik. Hasil dari analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka Adjusted R Square 0,808, atau 80,8%, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja dapat memberikan 80,8% dari variasi variabel kinerja karyawan, dan variabel lain di luar gaya kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja dapat memberikan 19,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian.

PENUTUP SIMPULAN

Berikut adalah beberapa kesimpulan dari analisis data yang dilakukan:

1. Berdasarkan diskusi sebelumnya, H0 (hipotesis 0) ditolak dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi variabel kinerja karyawan secara signifikan dan positif..
2. Berdasarkan hasil di atas, H0 (hipotesis 0) diterima dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa komitmen kerja karyawan tidak berdampak positif atau signifikan terhadap variabel kinerja karyawan..
- 3 Menurut temuan penelitian, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan diskusi sebelumnya, H0 (hipotesis 0) ditolak dalam penelitian ini, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Menurut penelitian ini, gaya kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Bojonegoro.

SARAN

Pemimpin BPKAD harus terus memperkuat keterampilan kepemimpinan mereka melalui pelatihan dan pengembangan diri. Gaya kepemimpinan yang lebih transformasional dan partisipatif harus diterapkan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai.

Tentukan program pengembangan karir yang jelas dan berikan pengakuan dan penghargaan yang memadai kepada karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi dan komitmen mereka pada pekerjaan mereka. Meningkatkan ruang kerja dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman. Komunikasi yang baik, kerja

tim, dan dukungan sosial membantu meningkatkan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2013) *Performance management* (3rd ed.). London: Pearson.
- Ammons, D. N. (2001). Overcoming the inadequacies of performance measurement in local government: The case of libraries and leisure services. In Ronald J. Stupak, Peter M. Leitner (ed) *Handbook of Public Quality Management*. Oxfordshire: Routledge.
- Asti, Pompong , Sri Rahayu (2022), PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ERA MULIA ABADI SEJAHTERA, P - ISSN : 2503-4413 E - ISSN :2654-5837, Hal 118 – 127, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 1 Juli 2022
- Belshaw, D. A. J. (2011) *What is 'digital literacy'?*. Doctorate Thesis. Department of Education at Durham University.
- Ben Youssef, A., Dahmani, M., & Ragni, L. (2022). ICT use, digital skills and students' academic performance: Exploring the digital divide. *Information*, 13(3), 129. <https://doi.org/10.3390/info13030129>
- Bianchi, R., Schonfeld, I., & Laurent, É. (2015). Is it Time to Consider the “Burnout Syndrome” A Distinct Illness?. *Frontiers in Public Health*, 3, 1-3. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2015.00158>
- Byrd, T., & Turner, D. (2001) An Exploratory Analysis of the Value of the Skills of IT Personnel: Their Relationship to IS Infrastructure and Competitive Advantage.

- Decision Sciences*, 32(1), 21-54.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.2001.tb00952.x>
- Carsten, O. (2014). Introduction to the special section: Can workload take the strain?. *Cognition, Technology & Work*, 16, 285-287.
<https://doi.org/10.1007/s10111-014-0280-4>.
- Cascio, W. F. (2006). Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits (7th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Davis, B., Welch, K., Walsh-Hart, S., Hanseman, D., Petro, M., Gerlach, T., Dorlac, W. & Prittis, T. (2014). Effective teamwork and communication mitigate task saturation in simulated critical care air transport team missions. *Military medicine*, 179(suppl_8), 19-23.
<https://doi.org/10.7205/MILMED-D-13-00240>
- Davis, C. H. & Shaw, D. (2011). *Introduction To Information Science And Technology*. Medford, New Jersey: Information Today, Inc.
- Gaba, D., & Lee, T. (1990). Measuring the Workload of the Anesthesiologist. *Anesthesia & Analgesia*, 71(4), 354-361.
<https://doi.org/10.1213/00000539-199010000-00006>.
- Gallagher, K., Kaiser, K., Simon, J., Beath, C., & Goles, T. (2010). The requisite variety of skills for IT professionals. *Communications of the ACM*, 53(6), 144-148.
<https://doi.org/10.1145/1743546.1743584>
- Haag, S., & Keen, P. (2020) *Information technology: Tomorrow's advantage today*. Boston: Cengage Learning.
- Hague, C., & Payton, S. (2010) *Digital Literacy Across The Curriculum*. Kuala Lumpur: Futurelab.
- Hardy, D., & Wright, M. (2018). Assessing workload in neuropsychology: An illustration with the Tower of Hanoi test. *Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology*, 40(10), 1022-1029.
<https://doi.org/10.1080/13803395.2018.1473343>.
- Heredia, J., Castillo-Vergara, M., Geldes, C., Gamarra, F. M. C., Flores, A., & Heredia, W. (2022). How do digital capabilities affect firm performance? The mediating role of technological capabilities in the “new normal”. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(2), 100171.
<https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100171>
- Holden, R., Scanlon, M., Patel, N., Kaushal, R., Escoto, K., Brown, R., Alper, S., Arnold, J., Shalaby, T., Murkowski, K. & Karsh, B. (2011). A human factors framework and study of the effect of nursing workload on patient safety and employee quality of working life. *Quality and Safety in Health Care*, 20(1), 15-24.
<https://doi.org/10.1136/bmjqqs.2008.028381>.
- Hughes, R., Kinder, A., & Cooper, C. (2018). *The Wellbeing Workout*. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan Cham.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-92552-3>.
- Hwang, M. I. (2018). Relationship between teamwork and team performance: Experiences from an ERPsim competition. *Journal of Information Systems Education*, 29(3), 157-168.

- <https://aiselaisnet.org/jise/vol29/iss3/4>
- Irawati, R. & Carollina, D. (2017) Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 53-58. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Holt, T. J., Bossler, A. M., & Seigfried-SPELLAR, K. C. (2018) Cybercrime and digital forensics: An introduction (2nd ed.). Abingdon, Oxfordshire: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315180250>
- Janib, J., Rasdi, R. M., Omar, Z., Alias, S. N., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S. (2021). The relationship between workload and performance of research university academics in Malaysia: The mediating effects of career commitment and job satisfaction. *Asian Journal of University Education*, 17(2), 85-99. <https://doi.org/10.24191/ajue.v17i2.13394>
- Jatiningrum, Kuswandi dan Sri Rahayu (2024), EFEK BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMENORGANISASI TERHADAPKINERJAKARYAWANMELALUIMOTIVASIKERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN BANK MANDIRI KCP SURABAYADARMO PERMAI), Jurnal Manajemen Vol 14 No 1 (2024): 93 – 108, <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- Jerry M Logahan, et.al, 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia,
- Binus Business Review. 3(1): 573-586.
- Jiang, J. J., Klein, G., & Discenza, R. (2017). Information system skills: An integrated view. *IEEE Transactions on Education*, 60(4), 299-305. <https://doi.org/10.1109/TE.2017.2675629>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017) *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Levi, D. (2017) *Group dynamics for teams* (5th ed.). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2015). *Leadership: Theory, Application, & Skill Development*. Scarborough, Canada: Nelson Education.
- Mayang, Sundjoto dan sri rahayu (2023)**, PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK BANGKALAN, Jurnal Manajemen Vol 7 No 3 (2023): 62 – 79 <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Macdonald, W. (2003). The Impact Of Job Demands And Workload On Stress And Fatigue. *Australian Psychologist*, 38(2), 102-117. <https://doi.org/10.1080/00050060310001707107>.
- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.Cetakan Kesepuluh, Bandung. CV.Alvabeta
- Manzoor, S. R., Ullah, H., Hussain, M., & Ahmad, Z. M. (2011). Effect of teamwork on employee performance. *International Journal of Learning and Development*, 1(1), 110-126. <http://dx.doi.org/10.5296/ijld.v1i1.1110>

- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout.. Annual review of psychology, 52, 397-422.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010) *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.)*. New. York: The McGraw-Hill.
- Mowday.2012.<http://motivasi.com/perbedaan-motivasi-karyawan-honor-danpns>.
- Mwita, J. I. (2000) Performance management model: A systems-based approach to public service quality. *International Journal of Public Sector Management*, 13(1), 19-37.
<https://doi.org/10.1108/09513550010334461>
- Nitisemito, 2008. Manajemen Personalia. Ghilia Indonesia, Jakarta.
- Neely, A., Gregory, M., & Platts, K. (1995). Performance measurement system design: A literature review and research agenda. *International Journal of Operations & Production Management*, 15(4), 80-116.
<https://doi.org/10.1108/01443579510083622>
- Ohland, M. W., Loughry, M. L., Woehr, D. J., Finelli, C. J., Bullard, L. J., Felder, R. M., & Schmucker, D. G. (2012). The Comprehensive Assessment of Team Member Effectiveness: Development of a Behaviorally Anchored Rating Scale for Self and Peer Evaluations. *Academy of Management Learning and Education*, 11, 609-630.
<https://journals.aom.org/doi/10.5465/amle.2010.0177>
- Poister, T. H. (2003). *Measuring performance in public and nonprofit organizations*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Babamohamadi, H. (2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1723-1732.
- Pulakos, E. D. (2009) *Performance management: A new approach for driving business results*. Hoboken: Wiley-Blackwell.
<https://doi.org/10.1002/9781444308747>
- Rivai, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P. & Rumawas, W. (2018) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19-27.
- Sahertian. 2014. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L., & Lazzara, E. H. (2015). Understanding and improving teamwork in organizations: A scientifically based practical guide. *Human Resource Management*, 54(4), 599-622.
<https://doi.org/10.1002/hrm.21628>
- Sarwono. S.W. (2011) *Psikologi Remaja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is

- teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis. *BMJ open*, 9(9) 1-16, e028280.
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>
- Soleman, A. (2011) Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83-98.
- Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Workload, workaholism, and job performance: Uncovering their complex relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6536, 1-20. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186536>
- Spitzer, D. R. (2007). Transforming performance measurement: Rethinking the way we measure and drive organizational success. New York: American Management Association.
- Siti Untari. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. 3(10).
- Surakhmat., Ansar. & Kurniawaty. (2023) Working Environment and Position to Employee Performance Improvement. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 3(1), 18-24. <https://doi.org/10.59065/jissr.v3i1.57>
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2016) *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Steers. 1985. <http://motivasi.com/perbedaan-motivasi-karyawan-honor-dan-pns>.
- Triansyah, F., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. *Journal Markcount Finance*, 1(3), 150–159. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102>
- Trisofia Junita Mamangkey, et.al, 2015. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Emba*. 3(1): 737-747
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J., Van Dijk, J. A., & De Haan, J. (2020). Measuring the levels of 21st-century digital skills among professionals working within the creative industries: A performance-based approach. *Poetics*, 81, 101434. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2020.101434>
- Vanchapo, A.R. (2020) *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Walumbwa, F., & Hartnell, C. (2011). Understanding transformational leadership–employee performance links: The role of relational identification and self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 153-172. <https://doi.org/10.1348/096317910X485818>
- Wibowo (2018) *Manajemen Kinerja. Edisi kelima*. Denpasar: Rajawali Pers.
- Xie, B., & Salvendy, G. (2000). Prediction of Mental Workload in Single and Multiple Tasks Environments. *International*

Journal of Cognitive Ergonomics,
4(3), 213-242.
[https://doi.org/10.1207/S15327566
IJCE0403_3.](https://doi.org/10.1207/S15327566IJCE0403_3)

Zysman, J., & Costinot, A. (2022). The Influence Of Work Discipline And Workload On Employee Performance (Study on Community Empowerment for Helath Service Employees At California District). *Medalion Journal: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 3(1), 19-32.