

**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
PENINGKATAN KOMITMEN BERKELANJUTAN
DAN KINERJA SDM PENGELOLA PERSAMPAHAN
DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S2

Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Agi Yulianti

NIM : 20402200165

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

TESIS

**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN
KOMITMEN BERKELANJUTAN DAN KINERJA SDM PENGELOLA
PERSAMPAHAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

Disusun Oleh :

Agi Yulianti

NIM : 20402200165

Tesis ini telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
Dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Tesis
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, Mei 2024

Pembimbing,



Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si.

NIK. 210492030

HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN
KOMITMEN BERKELANJUTAN DAN KINERJA SDM PENGELOLA
PERSAMPAHAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

Disusun Oleh :

Agi Yulianti

NIM : 20402200165

Telah dipertahankan di depan Penguji

Pada tanggal, Mei 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing,

Penguji I


Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si.

NIK. 210492030


Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si.

NIK. 210499045

Penguji II


Prof. Dr. Heru Sulistyvo, S.E., M.Si.

NIK. 210493032

Tesis ini diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen

Tanggal, Mei 2024

Ketua Program Pascasarjana


Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.

NIK. 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agi Yulianti
NIM : 20402200165
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “**Peran Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Komitmen Berkelanjutan dan Kinerja SDM Pengelola Persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kotawaringin Barat**” merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing

Semarang, Mei 2024
Saya yang menyatakan,



Dr. Budhi Cahyono, S.E., M.Si.
NIK. 210492030



Agi Yulianti
NIM. 20402200165

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agi Yulianti

NIM : 20402200165

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul:

PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KOMITMEN BERKELANJUTAN DAN KINERJA SDM PENGELOLA PERSAMPAHAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, Mei 2024

Yang membuat pernyataan,

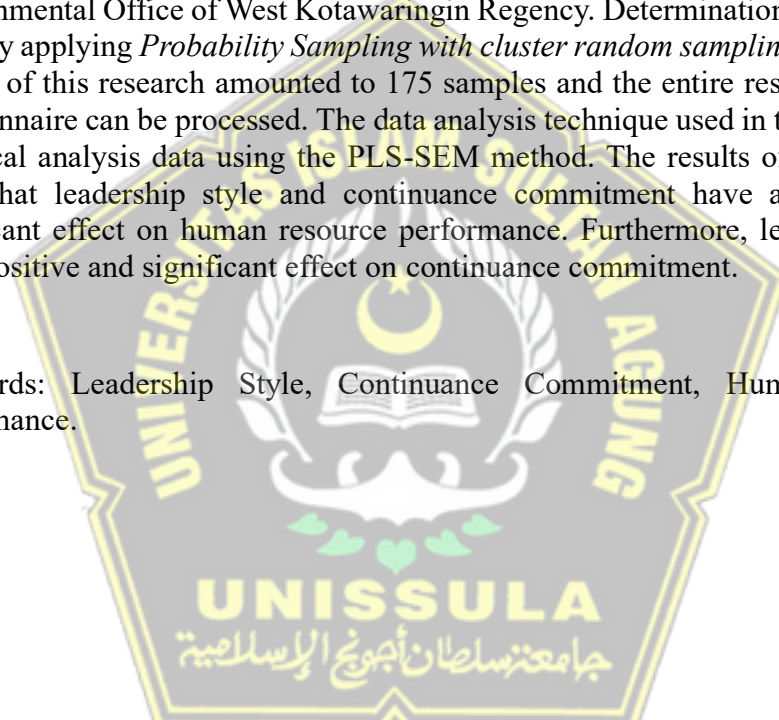
A 1000 Rupiah postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '1000', 'SEPLULUH RIBU RUPIAH', '70 METERAL TEMPEL', and 'C21AKX831528673'. The signature is in blue ink and reads 'Agi Yulianti'.

NIM. 20402200165

ABSTRACT

The importance of waste management in West Kotawaringin Regency requires its Local Government especially Environmental Office to ensure the performance improvement of waste management especially the improvement of Human Resources. One of the factors that has influences on leadership style and continuance commitment. This research aims to describe and analyze the influence of leadership style and continuance commitment on human resource performance, as well as the influence of leadership style on the continuance commitment of waste management officer. This research used quantitative method (Explanatory research). The population of this research is waste management employee at Environmental Office of West Kotawaringin Regency. Determination of the sample made by applying *Probability Sampling with cluster random sampling* method. The sample of this research amounted to 175 samples and the entire results of sample questionnaire can be processed. The data analysis technique used in this research is statistical analysis data using the PLS-SEM method. The results of this research show that leadership style and continuance commitment have a positive and significant effect on human resource performance. Furthermore, leadership style has a positive and significant effect on continuance commitment.

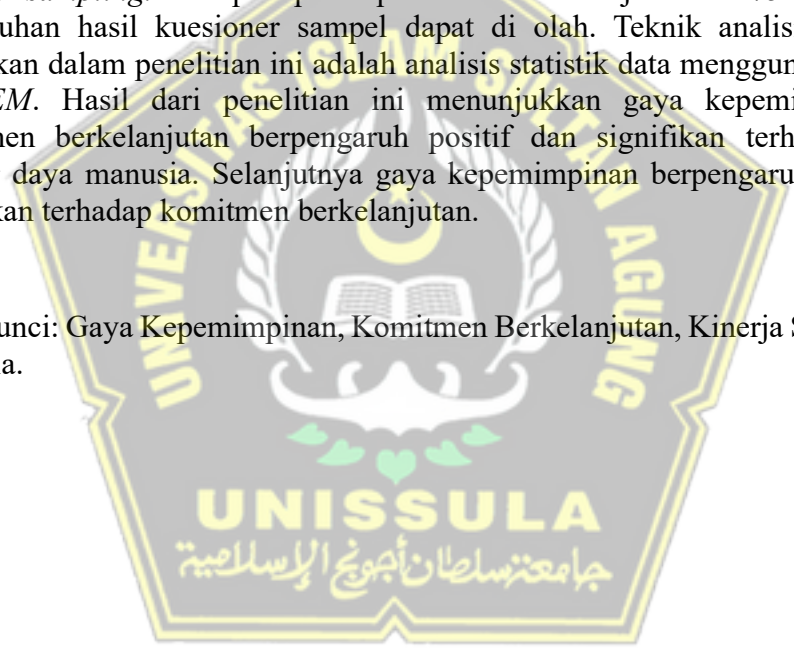
Keywords: Leadership Style, Continuance Commitment, Human Resource Performance.



ABSTRAK

Pentingnya pengelolaan persampahan di wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat menuntut Pemerintah Daerah khususnya Dinas Lingkungan Hidup untuk menjamin peningkatan kinerja pengelolaan persampahan khususnya peningkatan Sumber Daya Manusia. Faktor yang mempengaruhi salah satunya merupakan gaya kepemimpinan dan komitmen berkelanjutan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan dan komitmen berkelanjutan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia serta bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi komitmen berkelanjutan petugas pengelola persampahan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (*Explanatory research*). Populasi dari penelitian ini adalah petugas pengelola persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kotawaringin Barat. Pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dengan metode pengambilan sampel *cluster random sampling*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 175 sampel dan keseluruhan hasil kuesioner sampel dapat di olah. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik data menggunakan metode *PLS-SEM*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan dan komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Selanjutnya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berkelanjutan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komitmen Berkelanjutan, Kinerja Sumber Daya Manusia.



KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sedalam-dalamnya ke hadirat Allah subhanuwata'ala atas segala berkat dan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“PERAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KOMITMEN BERKELANJUTAN DAN KINERJA SDM PENGELOLA PERSAMPAHAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT”**.

Penelitian tesis ini memiliki tujuan untuk memenuhi syarat dalam mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis mendapatkan banyak bimbingan dan juga dukungan dari berbagai pihak selama proses penulisan tesis ini sehingga dapat diselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu penulis haturkan terima kasih tak terhingga kepada dosen pembimbing, Bapak serta Ibu dosen di Program Studi Magister Manajemen, keluarga tercinta terutama support dari suami dan anak-anak tersayang, karena telah sudi kiranya kehilangan banyak waktu dikarenakan kesibukan penulis serta tidak lupa kepada tim perencanaan Dinas Lingkungan Hidup, teman-teman seperjuangan kelas MM 77 C dan responden yang juga telah meluangkan waktu untuk membantu proses penyelesaian penelitian ini, tanpa adanya responden penelitian tidak akan pernah selesai. Semoga Allah SWT melimpahkan karunia yang sebesar-besarnya kepada Anda semua dan tesis ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi ilmu pengetahuan.

Pangkalan Bun, Mei 2024

Penulis



Agi Yulianti

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I	
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teori	8
2. Manfaat Praktis	8
BAB II	
KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia	10
2.2. Gaya Kepemimpinan	12
2.3. Komitmen Berkelanjutan	13
2.4. Model Empirik Penelitian.....	17
BAB III.....	18
METODE PENELITIAN.....	18
3.1. Jenis Penelitian	18
3.2. Variabel dan Indikator	18
3.3. Sumber Data	20
3.4. Metode Pengumpulan Data	20

3.5. Populasi, Sampel, Teknik sampling, dan Responden	21
3.5.1 Populasi	21
3.5.2. Sampel	21
3.5.3. Teknik Pengambilan Sampel	23
3.6. Teknik Analisis	24
3.7. Teknik Analisis Data	25
3.7.2. Analisa model pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	25
3.7.2. Analisa Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	26
BAB IV	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1. Deskripsi Karakteristik Responden	29
4.2 Deskripsi Variabel	31
4.2.1. Variabel Gaya Kepemimpinan	33
4.2.2. Variabel Komitmen Berkelanjutan	34
4.2.3. Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia	36
4.3. Hasil Analisis Data dan Pembahasan	37
4.3.1. Hasil Analisis SEM-PLS	37
4.3.1.1 Analisa Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	39
4.3.1.2. Analisa Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	44
4.3.2. Pembahasan	48
4.3.2.1. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	48
4.3.2.2. Analisis Pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.....	49
4.3.2.3. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Berkelanjutan	50
BAB V	
PENUTUP	52
5.1. Kesimpulan	52
5.2. Implikasi Praktis	53
5.4. Keterbatasan Penelitian	54
5.5. Saran untuk Penelitian Mendatang	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	61



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian.....	17
Gambar 4.1 Outer Model Pengukuran.....	38
Gambar 4.2 Inner Model Struktural.....	38
Gambar 4.3 Full Model.....	38



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Capaian kinerja pengelolaan sampah skala kabupaten dari tahun 2019 s/d 2022	5
Tabel 1.2. Capaian kinerja pengelolaan sampah skala ibu kota kabupaten dari tahun 2019 s/d 2022	5
Tabel 3.1. Variabel dan Indikator Penelitian.....	19
Tabel 3.2. Perhitungan Sampel Penelitian.....	24
Tabel 4.1. Statistik Deskripsi Sampel.....	29
Tabel 4.2. Hasil Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan.....	33
Tabel 4.3. Hasil Statistik Deskriptif Komitmen Berkelanjutan.....	35
Tabel 4.4. Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia..	36
Tabel 4.5. <i>Outer Loading</i>	39
Tabel 4.6. <i>Average Variant Extracted (Ave)</i>	40
Tabel 4.7. Nilai <i>Discriminant validity (Fornell-Larcker)</i>	41
Tabel 4.8. <i>Cross Loading</i>	42
Tabel 4.9. <i>Composite Reliability</i>	43
Tabel 4.10. <i>Cronbach's Alpa</i>	43
Tabel 4.11. nilai <i>R-square (R)</i>	44
Tabel 4.12. nilai <i>Q-square (Q²)</i>	45
Tabel 4.13. <i>T-statistik dan P-values</i>	46
Tabel 4.14. Hasil <i>Indirect Effect Inner Model</i>	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Kuesioner Penelitian.....	61
Lampiran 2 : Hasil Olah Data Penelitian.....	67



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era dewasa ini, tingkat konsumtif manusia meningkat, hal ini selaras dengan jumlah sampah yang dihasilkan. Sampah merupakan masalah krusial dan permasalahan yang serius dalam lingkungan hidup di seluruh dunia yang berkaitan erat dengan aktivitas kehidupan manusia setiap harinya, sehingga dalam pengelolaannya perlu dilakukan secara cermat dan terintegrasi dari hulu ke hilir demi keberlangsungan lingkungan hidup yang berkualitas. Pentingnya pengelolaan persampahan di wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat menuntut Pemerintah Daerah khususnya Dinas Lingkungan Hidup untuk menjamin peningkatan kinerja pengelolaan persampahan khususnya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM).

SDM memiliki peran penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Mereka juga dapat mengukur seberapa baik organisasi mencapainya dengan menggunakan sumber daya yang mereka miliki (Putri & Rahyuda, 2019). SDM dalam suatu organisasi merupakan objek penting yang memegang dan menggerakkan sumber daya lain untuk menentukan kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi (Ode et al., 2019). Sejalan dengan itu maka untuk mencapai tujuan, diperlukan tuntutan kinerja dan peningkatan kinerja SDM.

Dalam proses mencapai tujuan suatu organisasi tak lepas dari pentingnya sumber daya manusia yang ada memiliki tata kinerja dengan predikat yang baik. Predikat kinerja yang dimaksud yaitu pencapaian yang dihasilkan sumber daya manusia dari proses melaksanakan setiap tugas dalam rentang waktu tertentu dan berdasarkan dari standar yang telah ditentukan (Ode et al., 2019). Apabila kinerja sumber daya manusia dapat dikelola hingga dapat dikendalikan maka berdampak pada tujuan suatu organisasi dapat tercapai. Namun, hasil kinerja yang baik terwujud dari adanya sinergi dari beberapa faktor seperti kondisi individu sumber daya manusia yang bersangkutan, kondisi lingkungan internal organisasi, dan kondisi lingkungan eksternal organisasi (Burhanudin & Kurniawan, 2020). Faktor yang telah disebutkan yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia diperkecil ruang lingkupnya meliputi gaya kepemimpinan serta komitmen berkelanjutan.

Elemen yang memiliki pengaruh pada kinerja SDM salah satunya ialah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sendiri merupakan upaya seseorang atau individu yang menggunakan kemampuan mereka untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan serta menggerakkan orang lain supaya mau bekerja sama dengan keyakinan untuk mencapai tujuan bersama (Nur Tanjung et al., 2020). Feng et al. (2020), menyatakan kepemimpinan adalah tindakan atau upaya dengan tujuan mempengaruhi sekelompok orang sehingga memperoleh keuntungan. Seseorang akan termotivasi untuk berprestasi dan berkinerja dengan baik karena gaya kepemimpinan yang tepat.

Menurut penelitian sebelumnya Latief et al. (2023), menemukan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan SDM. Kemudian Hajiali et al. (2022), menemukan bahwasannya gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Sementara itu Megawati et al. (2022), menemukan bahwa kinerja sumber daya manusia (SDM) tidak berpengaruh secara signifikan oleh gaya kepemimpinan. Fernando & Tripathy (2020) menemukan kepemimpinan memiliki pengaruh negatif pada kinerja sumber daya manusia (SDM).

Komitmen adalah komponen lain yang mempengaruhi sumber daya manusia (SDM). Komitmen menurut Hu et al. (2020), merupakan kekuatan relatif yang dimiliki oleh individu dalam mengidentifikasi peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi, meliputi keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kesiapannya, kemauannya untuk melakukan upaya serius untuk pencapaian tujuan organisasi. Jenis komitmen yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia salah satunya adalah komitmen berkelanjutan. Komitmen berkelanjutan menurut Schwepker & Dimitriou (2021), adalah keinginan seseorang untuk terus bekerja atau meninggalkan organisasi berdasarkan dari nilai ekonomi yang diperolehnya.

Menurut penelitian sebelumnya Kuswanti et al. (2021), menemukan bahwa kinerja SDM berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen keberlanjutan. Ariyani & Sugiyanto (2020), juga menemukan bahwa kinerja SDM berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen keberlanjutan.

Berdasarkan Peraturan Bupati (Perbup) Nomor 82 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kotawaringin Barat (Indonesia, 2022). Salah satu tugas fungsi Dinas Lingkungan Hidup Kab. Kotawaringin Barat adalah pengelolaan persampahan. Pelaksanaannya didukung oleh petugas kebersihan pengelolaan persampahan sebanyak 311 petugas yang bekerja rutin setiap hari tersebar di wilayah Kecamatan Arut Selatan dan Kecamatan Kumai (RENSTRA, 2023). Petugas kebersihan pengelolaan sampah ini memiliki andil yang besar dalam pengelolaan sampah untuk mewujudkan kota bersih dan sehat.

Berikut data capaian kinerja pengelolaan sampah skala kabupaten dan skala ibu kota kabupaten dari tahun 2019 s/d 2022 di wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat, tertuang dalam tabel 1.1 dan 1.2 dari sumber data SIPSN 2019 s/d 2022:



Tabel 1.1
Capaian kinerja pengelolaan sampah skala kabupaten dari tahun 2019 s/d 2022

No	Indikator	Capaian			
		2019	2020	2021	2022
1	Timbulan sampah tahunan (A) ton/tahun	44.395,97	45.685,01	39.476,65	49.736,91
2	Pengurangan sampah tahunan (B) ton/tahun	5.842,69	5.431,03	7.369,78	9.946,42
3	% Pengurangan sampah (B/A) ton/tahun	13,16	11,89	18,67	20,00
4	Penanganan sampah tahunan (C) ton/tahun	14.819,00	17.863,10	24.153,88	26.128,52
5	% Penanganan sampah	33,38	39,10	61,19	52,53
6	Sampah terkelola tahunan (B+C) ton/tahun	20.661,69	23.294,13	31.523,65	36.074,94
7	% Sampah terkelola (B+C) / A ton/tahun	46,54	50,99	79,85	72,53

Sumber: Data SIPSN 2019 s.d 2022

Tabel 1.2
Capaian kinerja pengelolaan sampah skala ibu kota kabupaten dari tahun 2019 s/d 2022

No	Indikator	Capaian			
		2019	2020	2021	2022
1	Timbulan sampah tahunan (A) ton/tahun	18.651,32	19.173,63	31.079,75	31.322,48
2	Pengurangan sampah tahunan (B) ton/tahun	1.136,76	3.907,42	4.538,19	2.963,43
3	% Pengurangan sampah (B/A) ton/tahun	6,09	20,38	14,60	9,46
4	Penanganan sampah tahunan (C) ton/tahun	10.950,00	13.870,00	21.900,00	20.075,00
5	% Penanganan sampah	58,71	72,34	70,46	64,09
6	Sampah terkelola tahunan (B+C) ton/tahun	12.086,76	17.777,42	26.438,19	23.038,43
7	% Sampah terkelola (B+C) / A ton/tahun	64,80	92,72	85,07	73,55

Sumber: Data SIPSN 2019 s.d 2022

Target Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat, kota bebas timbunan sampah 100%, sesuai dengan target nasional yaitu indonesia bersih sampah dengan target sampah terkelola 100%. Menurut informasi tabel 1.1 diatas seperti yang disebutkan sebelumnya, menunjukkan target pengelolaan persampahan skala kabupaten dari tahun 2019 s/d 2022 di Kabupaten Kotawaringin Barat belum tercapai, yakni target 2019 s/d 2022 sampah yang terkelola adalah 100% tetapi capaian sampah terkelola di-tahun 2019 sebanyak 46,54%, tahun 2020 sebanyak 50,99%, tahun 2021 sebanyak 79,85% dan tahun 2022 sebanyak 72,53%. Dapat disimpulkan kinerja pengelolaan persampahan skala kabupaten dari tahun 2019 s/d 2022 belum optimal. Sedangkan pada tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa target pengelolaan persampahan skala ibu kota kabupaten dari tahun 2019 s/d 2022 di Kabupaten Kotawaringin Barat belum tercapai, yakni target 2019 s/d 2022 sampah yang terkelola adalah 100% tetapi capaian sampah terkelola pada tahun 2019 sebanyak 64,80%, tahun 2020 sebanyak 92,72%, tahun 2021 sebanyak 85,07% dan tahun 2022 sebanyak 73,55%. Dapat disimpulkan kinerja pengelolaan persampahan skala ibu kota kabupaten dari tahun 2019 s/d 2022 belum optimal. Pengelolaan persampahan yang belum optimal ini memberikan dampak terhadap perolehan penghargaan adipura untuk penilaian kota kecil, dimana pada tahun 2022 Kabupaten Kotawaringin Barat tidak memperoleh penghargaan adipura. Hal tersebut mengindikasi kinerja SDM pengelolaan persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup belum optimal.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan kontroversi studi (research gap) dan fenomena diatas, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “Bagaimana Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)”. Kemudian pertanyaan peneliti (Question Research) adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) pengelolaan persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Kotawaringin Barat?
2. Apakah komitmen berkelanjutan mampu meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) pengelolaan persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Kotawaringin Barat?
3. Apakah gaya kepemimpinan mampu meningkatkan komitmen berkelanjutan Sumber Daya Manusia (SDM) pengelolaan persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Kotawaringin Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Dibawah ini merupakan tujuan dari masalah yang bersumber dari penelitian ini :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja SDM pengelolaan persampahan di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Kotawaringin Barat?

2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah komitmen berkelanjutan mampu meningkatkan kinerja SDM pengelolaan persampahan di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Kotawaringin Barat?
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan mampu meningkatkan komitmen berkelanjutan Sumber Daya Manusia (SDM) pengelolaan persampahan di Dinas Lingkungan Hidup Kab.Kotawaringin Barat?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teori

Dengan menganalisis Model Peningkatan Kinerja SDM, yaitu Peran Gaya Kepemimpinan yang mendorong peningkatan komitmen berkelanjutan, dan kinerja SDM Pengelola Persampahan di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Kotawaringin Barat, penelitian ini diharapkan akan membantu perkembangan ilmu manajemen SDM.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat praktis dapat memberdayakan lebih SDM pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kotawaringin Barat untuk mengukur Peran Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Komitmen Berkelanjutan dan Kinerja SDM Pengelola Persampahan, sehingga apa yang menjadi visi dan misi organisasi dapat tercapai. Selain itu hasil penelitian bisa digunakan sebagai alat evaluasi untuk sistem kepemimpinan dan kinerja SDM pada Dinas Lingkungan Hidup Kab.

Kotawaringin Barat. Bagi mahasiswa bisa menjadi bahan referensi penelitian berikutnya dengan merubah atau menambah variabel lainnya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Sumber Daya Manusia

Kemampuan seseorang untuk menggunakan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan tugas merupakan bentuk dari kinerja SDM (Johari et al., 2018). Sedangkan menurut Idayati (2019), kinerja sumber daya manusia merupakan pencapaian atau prestasi yang bersifat nyata yang telah raih seorang sumber daya manusia dalam menjalankan tanggung jawab, kewajiban, pekerjaannya dalam suatu organisasi atau instansi pada jangka waktu tertentu. Kemudian menurut Zhang et al. (2020), kinerja SDM adalah hasil pekerjaan dari SDM itu sendiri. Menurut Ariyani & Sugiyanto (2020), kinerja SDM merupakan sebuah hasil pekerjaan seorang SDM yang dilihat berdasarkan standar yang telah ditetapkan dari segi kualitas dan kuantitas menurut tanggung jawab dan kemampuan seorang sumber daya manusia. Sesuai definisi-definisi konseptual dari para ahli tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa **kinerja sumber daya manusia adalah hasil yang dapat dicapai sumber daya manusia terkait dalam pelaksanaan tugas berdasarkan kemampuan yang dimiliki.**

Adapun indikator kinerja sumber daya manusia menurut Paparang et al. (2021), indikator untuk mengukur kinerja sumber daya manusia terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu: (1). Kualitas kerja, (2). Kuantitas kerja, (3).

Ketepatan waktu dalam bekerja, (4). Efektivitas dalam bekerja, (5). Kemampuan kerja sama dalam bekerja. Kemudian menurut Cook et al. (2020), mengusulkan ada enam indikator utama yang penggunaannya bisa untuk mengukur SDM: (1). Kualitas kerja, (2). Kuantitas kerja, (3). Ketepatan waktu kerja, (4). Efektivitas biaya, (5). Kebutuhan dalam pengawasan, dan (6). Hubungan interpersonal antar sumber daya manusia (mampu bekerja sama). Sementara itu, Miller et al. (2021) menyatakan bahwa indikator penilaian kinerja sumber daya manusia meliputi: (1). Kuantitas kerja, (2). Kualitas kerja, (3). Pengetahuan dalam kerja, (4). Kreativitas kerja, (5). Kerja sama antar sumber daya manusia, (6). Ketergantungan, (7). Inisiatif kerja, dan (8). Kualitas pribadi sumber daya manusia. Menurut penjelasan sebelumnya, disimpulkan bahwa penelitian ini mengambil indikator kinerja sumber daya manusia menurut Paparang et al. (2021): **(1). Kualitas kerja, (2). Kuantitas kerja, (3). Ketepatan waktu kerja, (4). Efektifitas dan (5). Bekerja sama.**

Kinerja SDM telah diteliti lebih dahulu oleh Paparang et al. (2021) dan Ilham (2022). Hasil penelitian Ilham (2022), menjelaskan bahwa kinerja sumber daya manusia mengacu pada hasil kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, semakin banyak pengalaman kerja maka kinerja meningkat. Selanjutnya menurut hasil penelitian Paparang et al. (2021), menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja sumber daya manusia.

2.2. Gaya Kepemimpinan

Dalam upaya untuk mempengaruhi perilaku orang lain, seseorang menggunakan gaya kepemimpinan (Fein et al., 2023). Sedangkan menurut Super (2020), gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan sumber daya manusia dalam berprestasi kerja. Kemudian menurut Feng et al. (2020), gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai gabungan antara perilaku serta strategi yang merupakan perpaduan dari filosofi, keterampilan, sifat dan sikap yang sering digunakan seorang pemimpin dalam menjalankan organisasinya untuk mengendalikan sumber daya manusia. Penjelasan dari para ahli/pakar tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah **suatu sikap dan strategi untuk mengendalikan sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.**

Indikator gaya kepemimpinan menurut Putra et al. (2021), meliputi :

- (1). Kemampuan memotivasi SDM,
- (2). Kemampuan mengendalikan emosi SDM,
- (3). Kemampuan untuk berkomunikasi dan mendengarkan,
- (4). Bertanggung jawab.

Sedangkan menurut Thoha Miftah (2010), indikator gaya kepemimpinan meliputi :

- (1). Kemampuan untuk berinovasi,
- (2). Memiliki komunikasi yang baik,
- (3). Kemampuan untuk memberikan motivasi,
- (4). Kemampuan untuk mengendalikan.

Kemudian menurut Paramita (2017), Berikut merupakan indikator gaya kepemimpinan:

- (1) Keahlian mengambil keputusan,
- (2). Keahlian dalam memotivasi,
- (3). Keahlian dalam komunikasi,
- (4). Keahlian mengendalikan bawahan,
- (5). Memiliki sifat tanggung jawab,
- (6). Dan Memiliki keahlian mengendalikan emosi.

Menurut penjelasan tersebut

maka kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini mengambil indikator gaya kepemimpinan menurut Putra et al. (2021): **(1). Kemampuan memotivasi, (2). Kemampuan mengendalikan emosi, (3). Komunikatif, (4). Bertanggung jawab.**

Menurut penelitian terdahulu González-Cruz et al. (2019), Menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kepuasan karyawan SDM. Menurut Adiguzel et al. (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja SDM dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan. Menurut Latief et al. (2023), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja SDM secara positif dan signifikan. Kemudian menurut Wokas et al. (2022), menjelaskan bahwa dampak dan signifikan positif disebabkan oleh kepemimpinan dan keterlibatan kerja dalam aktivitas manusia sehari-hari. Menurut Suryani (2020), memperlihatkan variabel motivasi serta gaya kepemimpinan berdampak secara penting baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja sumber daya manusia. Berdasarkan data di atas maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia.

2.3. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen merupakan suatu kekuatan relatif seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam organisasi, termasuk rasa keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi itu, kesiapannya dan kemauanya melakukan

dengan serius untuk organisasi dan sikap penerimaan terhadap nilai nilai organisasi (Hu et al., 2020). Dimensi untuk mengukur komitmen organisasi terdiri dari 3 (tiga) dimensi dimana salah satunya adalah komitmen berkelanjutan (*continuance commitmen*), yang dikaitkan dengan keinginan sumber daya manusia untuk terus bekerja atau meninggalkan suatu organisasi (Schwepker & Dimitriou, 2021). Menurut Allen & Meyer (1993), *continuance commitment* merupakan komitmen yang didasarkan pada pola pikir/pemikiran sumber daya manusia atas kerugian yang diperoleh ketika tidak melanjutkan pekerjaan atau keluar dari pekerjaan dalam suatu organisasi. Dengan kata lain, sumber daya manusia tersebut bertahan dalam suatu organisasi dengan tujuan karena membutuhkan gaji serta keuntungan-keuntungan lain atau karena bertahan disebabkan belum mendapatkan pekerjaan yang lain. Kemudian menurut Arif & Fauzan (2022), komitmen berkelanjutan merupakan kondisi psikologis yang dimiliki oleh seorang karyawan dengan rasa yang berat apabila ia harus meninggalkan organisasi atau instansi dan membuat keputusan agar tetap bertahan demi mengerjakan setiap tanggung jawab maupun tugas hingga menyelesaikannya dengan maksimal karena pertimbangan biaya dan keuntungan ekonomis. Pengertian lain menjelaskan bahwa komitmen berkelanjutan yaitu rasa tetap ingin berkerja karena seorang karyawan merasa harus tetap bekerja atas rasa kesadaran jika meninggalkan pekerjaannya dan meninggalkan tempat ia bekerja maka akan menimbulkan kerugian untuk dirinya pribadi (Nugrohowati & Susilowati, 2019). Dari penjelasan para ahli /pakar diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen berkelanjutan adalah **suatu**

sikap dan persepsi sumber daya manusia terhadap kebutuhan untuk bertahan dan resiko negatif jika meninggalkan organisasi.

Seperti yang dikatakan Allen dan Mayer pada penelitian yang dilakukan Nurandini & Lataruva (2014) menjelaskan terkait indikator komitmen berkelanjutan sebagai berikut: (1). Berharap akan mendapatkan keuntungan jika bertahan dalam organisasi tertentu, (2). Bertahan dalam suatu organisasi menjadi kebutuhan, (3). Adanya pertimbangan untuk keluar dari perusahaan atau suatu organisasi, (4). Adanya perasaan berat untuk meninggalkan suatu organisasi. Menurut Arif & Fauzan (2022), untuk mengukur tingkat komitmen berkelanjutan bisa menggunakan dengan beberapa indikator sebagai berikut ini : (1). Keuntungan meninggalkan organisasi, (2). Kerugian meninggalkan organisasi. Sedangkan menurut Karyono S. (2022), indikator pengukuran dari variabel komitmen berkelanjutan yaitu : (1). Adanya keterlibatan pribadi apabila meninggalkan suatu organisasi, (2). Tidak adanya alternatif lain apabila meninggalkan suatu organisasi, (3). Adanya perasaan rugi jika tidak berada di organisasi. Menurut pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini mengambil indikator komitmen berkelanjutan menurut Allen dan Mayer dalam Nurandini & Lataruva (2014) sebagai berikut: **(1). Mendapatkan keuntungan jika bertahan, (2). Bertahan menjadi kebutuhan, (3). Perasaan berat untuk meninggalkan.**

Komitmen berkelanjutan sudah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu diantaranya, berdasarkan hasil penelitian Karyono S. (2022),

menjelaskan bahwa komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik dan kinerja sumber daya manusia. Sedangkan hasil penelitian Ariyani & Sugiyanto (2020), berpusat pada pengaruh positif dan signifikan dari komitmen berkelanjutan, yang menunjukkan tingkat kinerja sumber daya manusia dengan komitmen berkelanjutan berbanding lurus. Penelitian yang dilakukan Nurbiyati & Wibisono (2017), membuktikan bahwa komitmen berkelanjutan memberikan pengaruh/dampak yang positif dan signifikan terhadap disiplin dan kinerja sumber daya manusia secara parsial maupun serentak. Selain daripada itu penelitian Kuswanti et al. (2021), menyatakan bahwa komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja SDM. Menurut uraian tersebut oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah :

H2 : Komitmen berkelanjutan berpengaruh terhadap kinerja SDM.

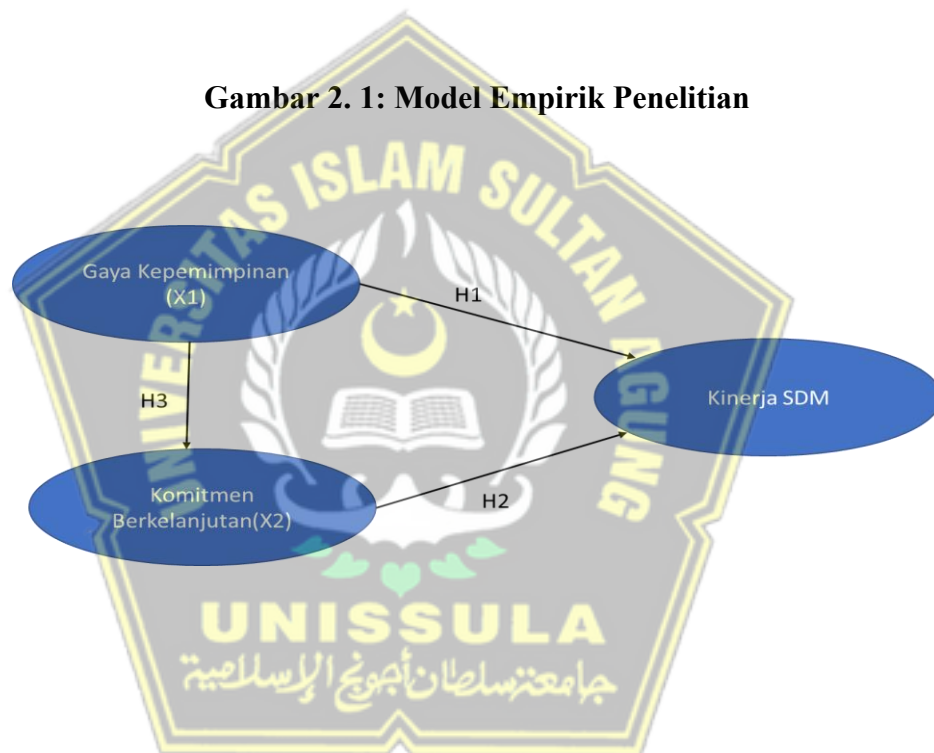
Berdasarkan penelitian terdahulu, menurut Rizky Pranata et al. (2019), menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada kinerja dan komitmen SDM. Kemudian menurut Mawarni I. et al. (2017), bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berdampak positif dan signifikan pada komitmen berkelanjutan. Dengan mempertimbangkan penjelasan diatas, hipotesis yang diajukan adalah:

H3 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen Berkelanjutan.

2.4. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka yang lengkap dan mendalam maka model empirik penelitian ini seperti tersaji dalam Gambar 2.1 : gambar tersebut memberikan penjelasan bahwa kinerja SDM dipengaruhi oleh komitmen berkelanjutan dan gaya kepemimpinan. Sedangkan komitmen berkelanjutan, dibangun oleh gaya kepemimpinan yang tepat.

Gambar 2. 1: Model Empirik Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif (*Explanatory research*), yakni suatu penelitian yang menguji adanya pengaruh antar variabel variabel penentu terhadap variabel lain yang digunakan serta bertujuan untuk mengajukan hipotesis yang setuju, jika uraiannya mencakup atau merangkum secara ringkas atau penjelasan yang terpusat pada hubungan antar variabel yang digunakan (Sugiyono, 2019). Variabel tersebut terdiri dari : gaya kepemimpinan, komitmen berkelanjutan dan kinerja SDM.

3.2. Variabel dan Indikator

Variabel penelitian ini mencakup gaya kepemimpinan, komitmen berkelanjutan serta kinerja sumber daya manusia. Masing-masing penggunaan indikator dalam studi/penelitian tersaji dalam Tabel 3.1. sebagai berikut:

Tabel 3.1 : Indikator dan Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	<p>Gaya Kepemimpinan</p> <p>Suatu sikap dan strategi untuk mengendalikan SDM guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan memotivasi 2. Kemampuan mengendalikan emosi 3. Komunikatif 4. Bertanggung Jawab 	<ul style="list-style-type: none"> • Putra et al. (2021)
2	<p>Komitmen Berkelanjutan</p> <p>Suatu sikap dan persepsi sumber daya manusia terhadap kebutuhan untuk bertahan dan resiko negatif jika meninggalkan organisasi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan keuntungan jika bertahan 2. Bertahan menjadi kebutuhan 3. Perasaan berat untuk meninggalkan 	<ul style="list-style-type: none"> • Allen dan Mayer dalam Nurandini & Lataruva (2014)
3	<p>Kinerja SDM</p> <p>Hasil yang dapat dicapai SDM terkait pelaksanaan tugas berdasarkan kemampuan yang dimiliki.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu kerja 4. Efektifitas 5. Bekerja sama 	<ul style="list-style-type: none"> • Paparang et al. (2021)

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data penyebaran angket kuesioner, dengan pengukuran *interval* yang telah ditentukan skornya sebagai berikut:

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Sangat Setuju</i>
----------------------------	---	---	---	---	---	----------------------

3.3. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari sumber primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2019), data primer adalah data yang akan dicari peneliti secara langsung. Data primer pada penelitian ini meliputi: gaya kepemimpinan, komitmen berkelanjutan dan kinerja SDM.

Data sekunder merupakan data yang bisa didapat dari pihak selain peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini mencakup jumlah sumber daya manusia pengelola persampahan serta identitas responden yang diperoleh dari Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kotawaringin Barat. Data sekunder terdiri dari jumlah total sumber daya manusia sebanyak 311 petugas pengelola persampahan di sertai dengan identitas jenis kelamin, usia dan lama kerja.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan angket kuesioner yang dipublikasikan kepada petugas pengelola persampahan dari Dinas Lingkungan Hidup Kab. Kotawaringin Barat. Pembagian kuesioner dilakukan dengan cara survei, melalui kompilasi data dilakukan secara langsung dengan cara mengajukan pernyataan terhadap responden. Adapun kuesioner diberikan secara langsung melalui pimpinan dalam amplop, selanjutnya kuesioner tersebut dikembalikan

dan diserahkan dalam amplop tertutup dengan tujuan untuk menjaga kerahasiaannya.

3.5. Populasi, Sampel, Teknik sampling, dan Responden

3.5.1 Populasi

Populasi yaitu kumpulan objek yang memiliki ciri-ciri khusus satu sama lain (Widodo, 2022). Adapun pengertian lain bahwa populasi adalah suatu kelompok orang dalam suatu tempat dan kejadian yang menarik perhatian peneliti untuk dapat dilakukan proses penelitian (Ghozali, 2016). Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Kotawaringin Barat. Petugas pengelola persampahan Dinas Lingkungan Hidup Kab. Kotawaringin Barat di tahun 2023 menjadi populasi penelitian kali ini dengan jumlah 311 petugas.

3.5.2. Sampel

Seperti yang dikatakan oleh Widodo (2022), sebagian data dari sampel dapat diartikan sebagai suatu populasi. Sampel diambil menggunakan metode *Probability Sampling*, yang setiap atau masing-masing elemen dalam populasi tersebut mempunyai kesempatan serta peluang yang sama untuk terpilih sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2019). Alasan diambilnya sampel dikarenakan tidak memungkinkannya pengambilan data dari suatu populasi secara keseluruhan yang memiliki elemen dengan jumlah banyak dikarenakan keterbatasan waktu dalam

penelitian, sehingga sampel yang digunakan diharapkan dapat mempresentasikan suatu populasi dalam tempat dan waktu tertentu.

Pada penelitian ini penentuan banyaknya jumlah sampel yang akan dilakukan survei atau menjadi sampel menggunakan rumus *Slovin*, dengan perhitungan secara statistik. Penggunaan Rumus *Slovin* dengan tujuan untuk menentukan jumlah sampel pada populasi dalam penelitian yang sebelumnya telah diketahui jumlahnya, yaitu sebanyak 311 petugas pengelola persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kotawaringin Barat. Adapun tingkat eror yang digunakan dalam penentuan sampel adalah 5%. Rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = margin of error

Berdasarkan rumus *Slovin*, maka jumlah sampel dengan populasi sumber daya manusia sebesar 311 petugas pengelola persampahan adalah :

$$n = \frac{311}{1 + 311 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{311}{1 + 311 (0,0025)}$$

$$n = \frac{311}{1,7775}$$

$$n = 175$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel 175 petugas pengelola persampahan.

3.5.3. Teknik Pengambilan Sampel

Terdapat dua cara dalam mengambil sampel, yaitu teknik *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Adapun ciri-ciri yang terdapat pada kedua teknik tersebut, *probability sampling* memiliki ciri-ciri elemen dari populasi yang akan diteliti harus sudah diketahui terlebih dahulu dan elemen yang tersedia memungkinkan untuk dipilih sebagai subjek penelitian, sedangkan *non-probability sampling* memiliki ciri-ciri elemen populasi yang akan dipelajari tidak perlu diketahui sebelumnya dan elemen yang tersedia memungkinkan tidak dipilih sebagai subjek penelitian (Ghozali, 2016).

Untuk tujuan penelitian ini, probabilitas pengambilan sampel digunakan dengan *teknik probability sampling* menggunakan metode *cluster random sampling*. Perhitungan jumlah sampel yang telah diperoleh diatas selanjutnya dibagi menjadi 8 kelompok pekerjaan, agar jumlah sampel dari setiap kelompok pekerjaan memiliki proporsi yang

sama. Perhitungan jumlah sampel untuk setiap kelompok pekerjaan dapat dihitung dengan rumus yang digunakan seperti berikut:

Table 3.2 Perhitungan Sampel Penelitian

NO	RESPONDEN	POPULASI	SAMPEL
1	Koordinator	3	$3/311 \times 175=2$
2	Mandor	12	$12/311 \times 175=6$
3	Petugas TPA	10	$10/311 \times 175=5$
4	Operator	2	$2/311 \times 175=1$
5	Petugas Sapuan	154	$157/311 \times 175=88$
6	Tenaga Angkut	102	$102/311 \times 175=57$
7	Sopir/motoris	24	$24/311 \times 175=13$
8	Petugas keamanan	6	$6/311 \times 175=3$
JUMLAH		311	175

3.6. Teknik Analisis

Proses menganalisis data menggunakan software PLS-SEM (Partial Least Square - Structural Equation Modeling). SEM digunakan untuk model penelitian yang berstruktur melalui analisis jalur. Sedangkan software PLS memiliki kemampuan dalam menganalisis hubungan antar variabel dalam sekali pengujian (Ghozali;Latan, 2015).

3.7. Teknik Analisis Data

Digunakan metode PLS-SEM pada penelitian kali ini untuk proses analisis data statistik meliputi :

3.7.2. Analisa model pengukuran (*Outer Model*)

Analisa model pengukuran merupakan suatu pengujian yang menilai ukuran dari setiap variabel penelitian atau indikator dari masing-masing variabel yang digunakan. Analisa *outer model* bertujuan untuk memastikan dan mengetahui bahwa ukuran (*measurement*) yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid dan reliable*). Analisa dan pengukuran *outer model* dilakukan melalui beberapa indikator sebagai berikut:

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dilakukan untuk mengukur dan mengetahui validitas indikator dari variabel pengukur yang dinilai dari besarnya nilai beban luar dari masing-masing indikator variabel yang dikaji. Suatu variabel bisa dinyatakan benar, jika nilai beban luar (*outer loading*) $> 0,70$. Namun demikian untuk penelitian awal, *outer loading* yang masih dapat ditoleransi pada skala 0,50-0,60, sedangkan di bawah 0,50 bisa di drop dari analisis (Ghozali;Latan, 2015)

b. *Discriminat Validity*

Discriminat validity melakukan pemeriksaan nilai *cross loading*nya yaitu nilai harus $> 0,70$ atau dengan menganalisis nilai dari *square root of average variance extracted (AVE)* dari setiap

konstruk atau variabel dengan korelasi antar konstruk atau variabel lainnya yang ada di dalam kerangka model penelitian. Dimana jika akar kuadrat *AVE* memiliki nilai lebih besar jika dibandingkan dengan korelasi/hubungan antar semua konstruk/variabel laten yang lain, dapat diartikan atau disimpulkan bahwa *discriminant validity*-nya baik (Ghozali;Latan, 2015).

c. Composite Reliability

Composite Reliability biasa dilakukan untuk mengevaluasi *reliabilitas* konstruk dimana nilai *composite reliability* dengan kategori baik harus memiliki nilai $> 0,70$. Tingkat indikasi dari *common latent (unobserved)* dapat ditunjukkan oleh *Composite reliability*, dengan menampilkan indikator massa untuk mengetahui tingkat konsistensi internal dari suatu indikator pembentuk komposisi konstruk/variabel, tingkat *composite reliability* diterima dengan nilai batas adalah 0,7. *Cronbach's Alpha* juga dapat digunakan dalam pengujian reliabilitas, dengan nilai diharapkan/dipersyaratkan adalah sebesar > 0.7 dari masing-masing konstruk yang digunakan, namun pengukuran dengan *Cronbach's Alpha* dianggap cenderung underestimate dalam mengukur reliabilitas (Ghozali;Latan, 2015).

3.7.2. Analisa Model Struktural (Inner Model)

Dalam menguji dan memastikan bahwa struktur model yang digunakan pada penelitian adalah *robust* dan akurat, pengujian dilakukan

dengan Analisa *Inner model* atau analisa struktural model.

Estimasi model persamaan struktural:

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_1 \eta_1 + \gamma_2 \xi_1 + \zeta_2$$

Keterangan :

ξ_1 : Gaya kepemimpinan

η_1 : Komitmen berkelanjutan

ζ_1, ζ_2 : Nilai Residual

η_2 : Kinerja SDM

γ_1 : Koefisien Jalur Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Berkelanjutan

γ_2 : Koefisien Jalur Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SDM

β_1 : Koefisien Jalur Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja SDM

Analisa struktural model (*inner model*) dapat dilihat melalui beberapa pengukuran diantaranya:

a. Koefisien Determinasi (R^2)

R-squares (R) untuk konstruk dependen. *R-squares* menggambarkan berbagai konstruk variabel endogen yang dapat diterangkan oleh konstruk-konstruk atau variabel eksogen secara bersamaan (Ghozali, 2016). Nilai *R-Squares* 0.75, menyatakan bahwasanya model yang kuat, dan nilai *R-Squares* 0.50 dapat disimpulkan bahwa model dengan tingkat sedang atau moderat, dan nilai *R-Squares* sebesar 0.25

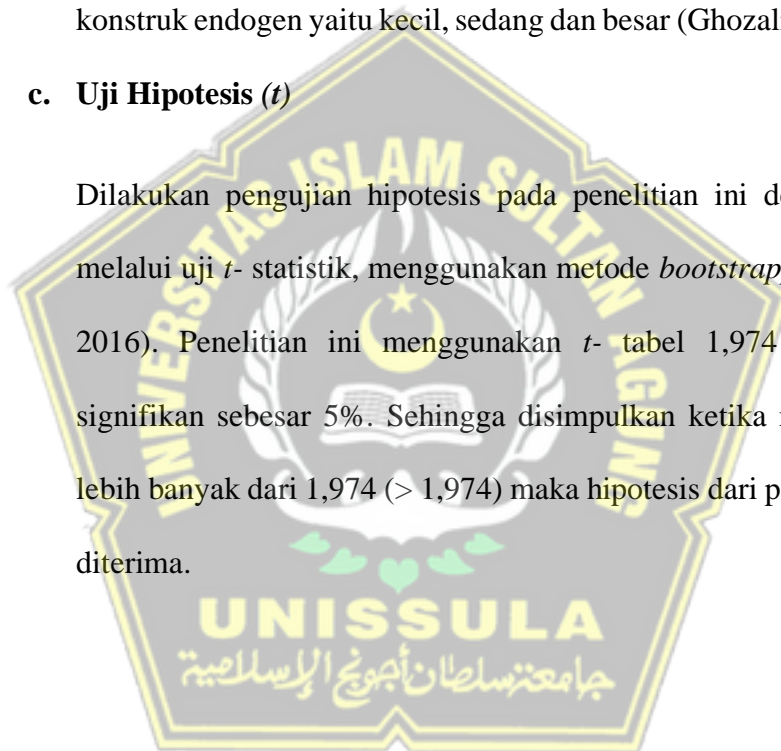
menunjukkan model yang lemah (Ghozali;Latan, 2015).

b. Predictive Relevance (Q^2)

Evaluasi *inner model* dengan *PLS* dapat juga dapat diketahui dengan mengukur nilai dari Q^2 *predictive relevance*. Nilai Q -square dari konstruk endogen dikategorikan menjadi 3 penilaian diantaranya, nilai 0,02, 0,15 dan 0,35 yang memperlihatkan kekuatan prediksi dari konstruk endogen yaitu kecil, sedang dan besar (Ghozali;Latan, 2015).

c. Uji Hipotesis (t)

Dilakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan analisis melalui uji t - statistik, menggunakan metode *bootstrapping* (Ghozali, 2016). Penelitian ini menggunakan t - tabel 1,974 dengan nilai signifikan sebesar 5%. Sehingga disimpulkan ketika nilai t -statistik lebih banyak dari 1,974 ($> 1,974$) maka hipotesis dari penelitian dapat diterima.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Petugas pengelola persampahan yang bertugas di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Kotawaringin Barat dengan total sebanyak 311 orang menjadi populasi dari penelitian kali ini. Sedangkan sampel yang digunakan berjumlah 175 orang dari delapan kelompok pekerjaan pengelola persampahan meliputi Koordinator, Mandor, Petugas TPA, Operator, Petugas Sapuan, Tenaga Angkut, Sopir/motoris dan Petugas keamanan. Instrumen untuk pengambilan sampel, menggunakan *form* kuesioner yang di sebar secara langsung kepada responden disetiap kelompok pekerjaan pengelola persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kotawaringin Barat. Kuesioner disebar mulai tanggal 10 Oktober – 26 Oktober 2023, dari 175 kuesioner yang disebar semuanya berhasil kembali dan dapat diolah.

Tabel 4.1. Deskripsi Sampel Statistik

Uraian	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin :		
Pria	91	52,00%
Wanita	84	48,00%
Total	175	100,00%
Usia :		
21-30 tahun	22	12,57%
31-40 tahun	45	25,71%
41-50 tahun	75	42,86%
>51 tahun	33	18,86%
Total	175	100,00%
Agama :		
Muslim	169	96,57%

Non Muslim	6	3,43%
Total	175	100,00%
Tingkat Pendidikan :		
SD	90	51,43%
SMP	34	19,43%
SMA	48	27,43%
D3	1	0,57%
S1	2	1,14%
Total	175	100,00%
Masa Kerja :		
<1 tahun	2	1,14%
1-2 tahun	15	8,57%
3-4 tahun	29	16,57%
>5 tahun	129	73,71%
Total	175	100,00%

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2024

Tabel 4.1 memperlihatkan jenis kelamin, usia, agama, tingkat pendidikan dan masa kerja responden. Berdasarkan jenis kelamin, responden wanita lebih sedikit dari pada pria, dengan tingkat selisih sebesar 4%. Perbedaan relatif rendah dikarenakan dalam proses rekrutmen petugas pengelola persampahan, memberikan ruang dan kesempatan yang sama bagi pria dan wanita, sehingga porporasi petugas sudah cukup adil dalam melibatkan wanita dalam persamaan gender menyesuaikan dengan keperluan petugas yang dibutuhkan. Sedangkan untuk usia, sebanyak 42,86% dari seluruh responden berusia antara 41-50 tahun, hal ini dalam proses rekrutmen petugas pengelola persampahan tidak mempersyaratkan usia tertentu, sehingga memberikan peluang yang sama untuk usia kurang dari 40 tahun maupun usia di atas 40 tahun, petugas pengelola persampahan lebih diminati petugas diatas usia 40 tahun dikarenakan pada usia ini alternatif untuk mendapatkan pekerjaan lebih sulit dibandingkan dengan usia kurang dari 40 tahun.

Dari tingkat pendidikan mayoritas responden, merupakan lulusan SD.

Untuk menjadi petugas pengelola persampahan tidak harus memiliki skill keahlian tertentu tetapi di nilai dari keterampilan, kemauan, motivasi dan semangat bekerja dalam pengelolaan persampahan. Dan dari sisi agama, sebagian besar responden beragama Islam atau Muslim, hal ini mewakili populasi dari masyarakat kota Pangkalan Bun Kabupaten Kotawaringin Barat yang kebanyakan juga beragama Islam (Muslim).

Terkait dengan masa kerja, sebagian besar responden bekerja lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kecocokan dengan gaya kepemimpinan yang ada dalam mengelola persampahan, baik itu dari kemampuan pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya dalam penyelesaian tugas, kemampuan pemimpin dalam mengendalikan emosi bawahannya, komunikatif dan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pengelolaan persampahan maupun keselamatan dan kesejahteraan petugas pengelolaan persampahan, sehingga menimbulkan kemauan dan komitmen untuk tetap bertahan.

4.2 Deskripsi Variabel

Proses pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan atau memakai analisis indeks. Untuk menilai tanggapan responden, digunakan skala interval likert 1-5 poin, dimana nilai terendah yaitu 1 yang berarti sangat tidak setuju, dan tertinggi adalah nilai 5 yang artinya sangat setuju. Dari hasil kuesioner selanjutnya dihitung frekuensi dan skor rata-rata (indeks) dari masing-masing hasil pernyataan indikator per variabel yang ada. Jadi tingkat kecenderungan jawaban responden untuk

masing-masing variabel dihitung berdasarkan skor rata-rata (indeks). Skor-skor ini kemudian dibagi kedalam rentang skor menggunakan metode tiga kotak perhitungan (*three box methods*) (Ferdinand, 2014) sebagai berikut:

$$\text{Batas atas rentang skor} \quad : (\%F*5)/5 = (175*5)/5 = 175$$

$$\text{Batas bawah rentang skor} \quad : (\%F*1)/5 = (175*1)/5 = 35$$

Angka yang dihasilkan berdasarkan perhitungan diatas menunjukkan jarak skor 140 dan berkisar antara 35-175. Sehingga dengan menggunakan perhitungan *three box methods*, rentang skor 140 terbagi menjadi tiga bagian, yang menghasilkan rentang sebesar 46,66 untuk rentang masing-masing kategori. Selanjutnya akan menentukan indeks kategori berikut:

35 – 81,66 : Rendah

81,67 – 128,33 : Sedang

128,34 – 175 : Tinggi

Penelitian ini menggunakan jenis perhitungan dengan skor maksimal 5 dan minimal 1, sehingga indeks jawaban responden dapat dihitung dengan menggunakan rumus perhitungan berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = [(\%F1*1) + (\%F2*2) + (\%F3*3) + (\%F4*4) + (\%F5*5)] / 5$$

Keterangan:

F1 : Frekueansi responden yang menanggapi 1(satu)

F2 : Frekueansi responden yang menanggapi 2 (dua)

F3 : Frekueansi responden yang menanggapi 3 (tiga)

F4 : Frekueansi responden yang menanggapi 4 (empat)

F5 : Frekueansi responden yang menanggapi 5 (lima)

4.2.1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sikap pemimpin dalam mengendalikan SDM untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien yang didalamnya terdapat unsur mampu memberikan motivasi, mampu dalam mengendalikan emosi bawahannya, komunikatif dan memiliki sikap bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan maupun terhadap kesejahteraan dan keselamatan bawahannya. Perolehan jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan tersaji pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2. Perolehan Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Skor					Jumlah*	Indeks**	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Memberikan motivasi	0	4	62	56	53	175	136,6	Tinggi
		0	8	186	224	265	683		
2	Kemampuan mengendalikan emosi	0	2	44	68	61	175	142,6	Tinggi
		0	4	132	272	305	713		
3	Komunikatif	0	0	45	70	60	175	143,0	Tinggi
		0	0	135	280	300	715		
4	Bertanggung jawab	0	3	38	64	70	175	145,2	Tinggi
		0	6	114	256	350	726		
Jumlah							567,4	Tinggi	
Rata-rata***							141,9		

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2, nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 141,9 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden petugas pengelola persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kotawaringin Barat, gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin telah sesuai dengan karakteristik petugas dan sesuai dengan harapan serta kondisi yang diperlukan dalam pelaksanaan pengelolaan persampahan di wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat. Sedangkan nilai indeks tertinggi adalah sebesar 145,2, terdapat pada indikator bertanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin organisasi memiliki tanggung jawab dalam keberlangsungan serta kesuksesan pelaksanaan kegiatan, pemimpin organisasi juga bertanggung jawab terhadap keselamatan dan kesejahteraan petugas pengelola persampahan. Sedangkan nilai indeks terendah adalah sebesar 136,6, terdapat pada indikator mampu memberikan motivasi.

4.2.2. Variabel Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah sikap atau persepsi sumber daya manusia terhadap kebutuhan untuk bertahan karena mendapatkan keuntungan, dan adanya perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan resiko negatif atau kerugian jika meninggalkan organisasi tersebut. Perolehan jawaban responden untuk variabel komitmen berkelanjutan tersaji pada tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3. Perolehan Statistik Deskriptif Komitmen Berkelanjutan

No	Indikator	Skor					Jumlah*	Indeks**	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Mendapatkan keuntungan jika tetap bertahan	1	7	66	53	48	175	133,0	Tinggi
		1	14	198	212	240	665		
2	Bertahan di organisasi ini menjadi suatu kebutuhan	0	9	48	61	57	175	138,2	Tinggi
		0	18	144	244	285	691		
3	Perasaan berat	3	4	58	49	61	175	137,2	Tinggi
		3	8	174	196	305	686		
Jumlah Rata-rata***							408,4	136,1	Tinggi

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2024

Nilai rata-rata variabel komitmen berkelanjutan ditunjukkan dalam tabel 4.3. adalah sebesar 136,1 dan merupakan kategori tinggi. Sehingga dapat diketahui menurut responden petugas pengelola persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kotawaringin Barat, ketika mereka bertahan pada organisasi ini mereka mendapatkan keuntungan baik secara finansial (ekonomi) maupun psikologis, sehingga bertahan di organisasi menjadi suatu kebutuhan dan adanya perasaan berat untuk meninggalkan organisasi ini. Sedangkan nilai indeks tertinggi adalah sebesar 138,2, terdapat pada indikator bertahan di organisasi ini menjadi suatu kebutuhan. Hal ini menunjukkan bahwa petugas pengelola persampahan tetap bertahan di organisasi dikarenakan adanya tuntutan ekonomi yang harus dipenuhi, dengan tetap bertahan akan mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan beban kerja yang diemban, selain itu sebagian besar petugas pengelola persampahan ini berusia diatas

40 tahun sehingga untuk mendapatkan alternatif pekerjaan lain relatif kecil. Sedangkan nilai indeks terendah adalah sebesar 133,0, terdapat pada indikator mendapatkan keuntungan jika tetap bertahan.

4.2.3. Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja SDM adalah ukuran hasil kerja yang dapat dicapai oleh SDM terkait dalam pelaksanaan tugas berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Hasil jawaban responden untuk variabel kinerja sumber daya manusia tersaji pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4. Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia

No	Indikator	Skor					Jumlah*	Indeks**	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Kualitas kerja	0	2	58	39	76	175	142,8	Tinggi
		0	4	174	156	380	714		
2	Kuantitas kerja	0	0	40	55	80	175	148,0	Tinggi
		0	0	120	220	400	740		
3	Tepat waktu	0	1	32	57	85	175	150,2	Tinggi
		0	2	96	228	425	751		
4	Efektif	0	2	41	76	56	175	142,2	Tinggi
		0	4	123	304	280	711		
5	Bekerja sama	0	1	35	69	70	175	146,6	Tinggi
		0	2	105	276	350	733		
Jumlah							729,8	Tinggi	
Rata-rata***							146,0		

Sumber : Data Primer yang Telah Diolah, 2024

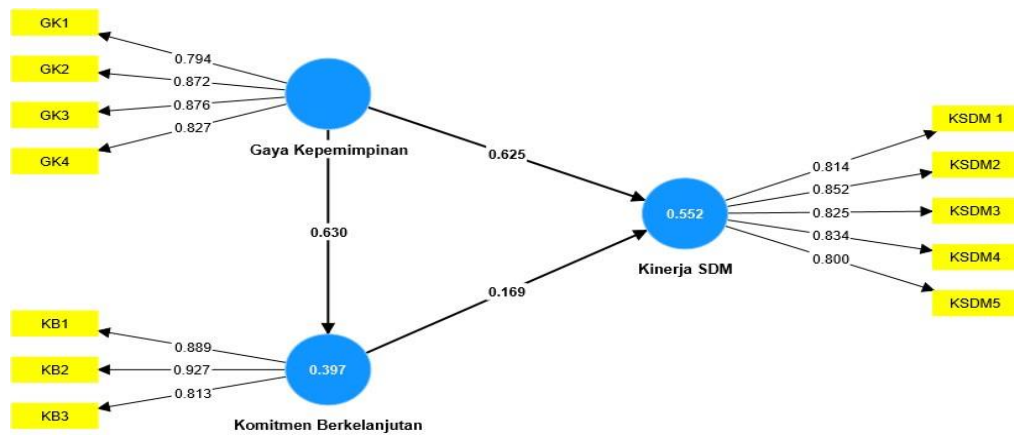
Pada tabel 4.4, rata-rata nilai variabel kinerja SDM adalah sebanyak 146,0 dan merupakan kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden

petugas pengelola persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kotawaringin Barat, dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat dan komitmen berkelanjutan yang tinggi maka tingkat kinerja sumber daya manusia atau petugas pengelola persampahan menjadi lebih optimal, yang diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, penyelesaian kerja yang efektif dan mampu untuk bekerja sama dengan baik. Sedangkan nilai indeks tertinggi adalah sebesar 150,2, terdapat pada indikator tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa petugas pengelola persampahan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai tugas utama dan fungsinya masing-masing dan berdasarkan rute kerja atau wilayah kerja yang telah ditentukan serta waktu kerja atau jam kerja yang telah disepakati. Sedangkan nilai indeks terendah adalah sebesar 142,2, terdapat pada indikator efektif.

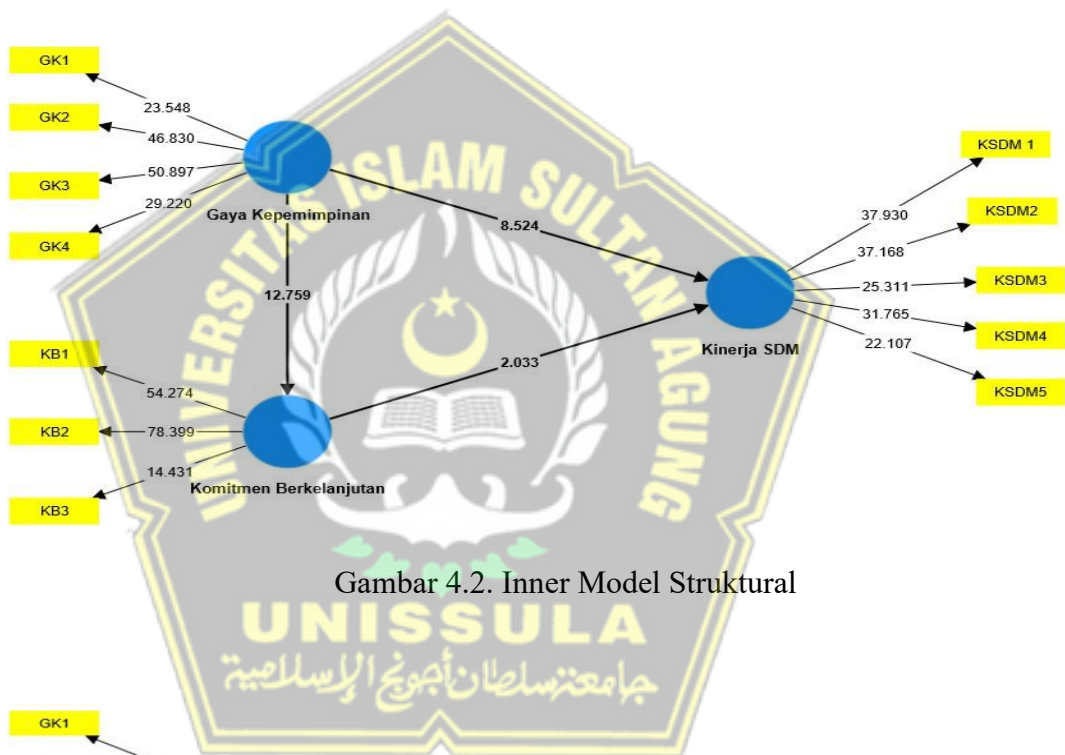
4.3. Hasil Analisis Data dan Pembahasan

4.3.1. Hasil Analisis SEM-PLS

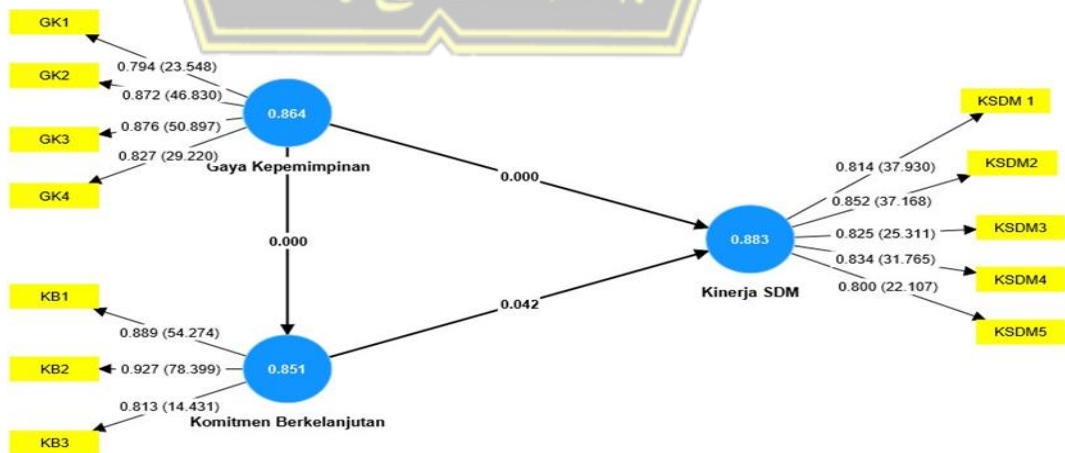
Penelitian ini, untuk melakukan proses uji hipotesis menggunakan program *SmartPLS* 4.0. Berikut merupakan skema model PLS yang akan digunakan dalam pengujian :



Gambar 4.1. Outer Model Pengukuran



Gambar 4.2. Inner Model Struktural



Gambar 4.3. Full model

Berdasarkan gambar diatas, diketahui persamaan model regresi pada penelitian ini sebagai berikut :

Model 1 Kinerja Sumber Daya Manusia = 0,625 Gaya Kepemimpinan + 0,169
Komitmen Berkelanjutan

Model ke 2 Komitmen Berkelanjutan = 0,630 Gaya Kepemimpinan

4.3.1.1 Analisa Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. *Convergent Validity*

Convergent validity memiliki tujuan pada pengukuran validitas dari indikator sebagai pengukur variabel yang dapat dinilai dari *outer loading* dari masing-masing indikator variabel yang digunakan. Jika variabel memiliki nilai *outer loading* > 0,70, maka variabel tersebut dianggap memiliki validitas yang baik (Ghozali & Latan, 2015). Masing-masing indikator nilai *outer loading* tersaji pada tabel 4.5. :

Tabel 4.5. *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
Gaya Kepemimpinan	GK1	0,794
	GK2	0,872
	GK3	0,876
	GK4	0,827
Komitmen Berkelanjutan	KB1	0,889
	KB2	0,927
	KB3	0,813
Kinerja SDM	KSDM1	0,814
	KSDM2	0,852
	KSDM3	0,825
	KSDM4	0,834
	KSDM5	0,800

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS Versi 4.0, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.5, diketahui bahwa semua variabel indikator yang ada memiliki *outer loading* lebih $> 0,7$ dan tidak ada variabel indikator yang memiliki nilai *outer loading* $< 0,7$. Ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan layak untuk analisis lebih lanjut.

Selain itu untuk memastikan validitas semua variabel yang digunakan, diperlukan nilai *AVE* dari semua variabel dalam penelitian lebih besar dari 0,5 yang menunjukkan bahwa syarat validitas *convergen* telah terpenuhi (Sarstedt et al, 2017). Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.6, diketahui bahwa nilai *AVE* variabel gaya kepemimpinan, komitmen berkelanjutan dan kinerja SDM $> 0,5$. Hal ini berarti semua variabel yang digunakan mempunyai *validity* yang baik. Seperti tersaji pada tabel berikut :

Tabel 4.6. *Average Variant Extracted (AVE)*

Variabel	<i>AVE</i>	Akar <i>AVE</i>
Gaya Kepemimpinan	0,710	0,843
Komitmen Berkelanjutan	0,770	0,877
Kinerja SDM	0,681	0,825

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS Versi 4.0, 2024

2. *Discriminant Validity*

Salah satu dari dua metode yang bisa digunakan untuk mengukur *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai akar *AVE Latent Variable Covariances* dan kemudian menghitung nilai dari *cross loadingnya*. Pengukuran *Discriminant validity* bertujuan untuk menguji atau mengetahui

hubungan antar satu konstruk dengan konstruk yang lain yang digunakan dalam model penelitian. Model dapat dikatakan memiliki tingkat validitas yang cukup atau baik jika nilai akar kuadrat *AVE* seluruh konstruk dalam model penelitian lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai korelasi dari konstruk tersebut dengan konstruk yang lain dalam model penelitian yang digunakan (Wong, 2013).

Tabel 4.7. Nilai *Discriminant validity* (Fornell-Larcker)

Variabel	Gaya Kepemimpinan	Kinerja SDM	Komitmen Berkelanjutan
Gaya Kepemimpinan	0,843		
Kinerja SDM	0,731	0,825	
Komitmen Berkelanjutan	0,630	0,563	0,877

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS Versi 4.0, 2024

Salah satu hasil dari perbandingan nilai akar *AVE* dalam tabel 4.7 adalah bahwa, jika dibandingkan dengan hubungan sesama variabel lainnya, seluruh nilai menunjukkan nilai yang lebih baik. Hal ini mengindikasikan bahwa *construct validity* dan diskriminan dari seluruh variabel laten dalam penelitian yang sama baik.

Pengukuran *Discriminant validity* juga dapat diukur melalui nilai dari *cross loadingnya*, dimana semua indikator harus memiliki nilai *cross loading* >0,7 atau dapat dengan membandingkan nilai *cross loading* pada setiap konstruk yang ada dengan korelasi antar konstruk lainnya yang digunakan/ada di dalam model. Ketika nilai *cross loading* dari masing-masing konstruk lebih besar daripada nilai *cross loading* konstruk yang diukur, maka disimpulkan bahwa *discriminant validity*-nya baik atau terpenuhi (Ghozali & Latan, 2015). Nilai *cross loading* dari masing-masing indikator tersaji pada tabel 4.8. sebagai berikut:

Tabel 4.8. *Cross Loading*

Indikator	Variabel		
	Gaya Kepemimpinan	Komitmen Berkelanjutan	Kinerja SDM
GK1	0,794	0,402	0,548
GK2	0,872	0,578	0,650
GK3	0,876	0,585	0,657
GK4	0,827	0,536	0,599
KB1	0,627	0,889	0,518
KB2	0,569	0,927	0,550
KB3	0,440	0,813	0,396
KSDM 1	0,690	0,558	0,814
KSDM2	0,606	0,471	0,852
KSDM3	0,572	0,438	0,825
KSDM4	0,586	0,453	0,834
KSDM5	0,540	0,374	0,800

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS Versi 4.0, 2024

Menurut data dalam tabel 4.8, menunjukkan seluruh indikator konstruk dari Gaya Kepemimpinan (GK), Komitmen Berkelanjutan (KB) dan Kinerja Sumber Daya Manusia (KSDM) memiliki nilai *cross loading* lebih dari konstruk lainnya, sehingga disimpulkan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik.

3. *Composite Reliability*

Composite Reliability bertujuan untuk mengevaluasi reliabilitas konstruk yang digunakan pada penelitian, nilai *composite reliability* yang baik adalah $> 0,70$ (Sarstedt et al, 2017). Untuk menguji reliabilitas salah satunya menggunakan nilai *cronbach's alpa*, dimana nilai *cronbach's alpa* yang baik adalah $> 0,7$ untuk semua

konstruk yang ada (Ghozali & Latan, 2015). Nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel tersaji pada tabel 4.9. sebagai berikut :

Tabel 4.9. *Composite Realiability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Gaya Kepemimpinan	0,907
Komitmen Berkelanjutan	0,909
Kinerja SDM	0,914

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS Versi 4.0, 2024

Dilihat dari tabel 4.9, maka semua variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai *composite reliability* > 0,7. Hasil ini berarti setiap variabel telah memenuhi *composite reliability*, yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan, variabel mengalami tingkat reabilitas yang tinggi.

Selanjutnya dari tabel 4.10, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpa* untuk semua variabel dalam penelitian adalah > 0,7. Hasil menyatakan bahwa semua variabel yang ada memenuhi persyaratan *cronbach's alpa*, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sangat reliabel. Data nilai *cronbach's alpa* tersaji pada tabel 4.10. sebagai berikut:

Tabel 4.10. *Cronbach's Alpa*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>
Gaya Kepemimpinan	0,864
Komitmen Berkelanjutan	0,851
Kinerja SDM	0,883

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS Versi 4.0, 2024

4.3.1.2. Analisa Model Struktural (*Inner Model*)

1. Koefisien Determinasi (R^2)

R-square (R) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen (eksogen) mempengaruhi variabel dependen (endogen). Nilai *R-square* dikategorikan menjadi tiga kelompok meliputi kategori kuat dengan nilai *R-square* sebesar 0,75, kategori *moderate* atau sedang dengan nilai sebesar 0,50 sedangkan nilai *R-square* sebesar 0,25 menunjukkan kategori lemah dalam memprediksi model (Sarstedt et al, 2017). Nilai *R-Square* (R) diperoleh dari hasil pengolahan data dengan *smartPLS* tersaji pada tabel 4.11. sebagai berikut:

Tabel 4.11. nilai *R-square* (R)

Variabel	<i>R-square</i>
Kinerja SDM	0,552
Komitmen Berkelanjutan	0,397

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS Versi 4.0, 2024

Berdasarkan tabel 4.11, menunjukkan bahwa nilai *R-square* (R) dari variabel kinerja sumber daya manusia dan komitmen berkelanjutan masing-masing sebesar 0,552 dan 0,397 yang menunjukkan kategori atau nilai yang sedang dan lemah dalam memprediksi model. Variabel gaya kepemimpinan dan komitmen berkelanjutan yang merupakan variabel eksogen memprediksi pengaruh variabel endogen yaitu kinerja sumber daya manusia sebesar 55,2%, sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Variabel eksogen gaya kepemimpinan memprediksi pengaruh variabel endogen yaitu komitmen berkelanjutan sebesar 39,7%, sedangkan sisanya

60,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini (faktor lain diluar model penelitian).

2. Predictive Relevance (Q^2)

Nilai Q -square dilakukan untuk mengetahui atau memprediksi kekuatan dari konstruk variabel endogen dalam model penelitian. Nilai Q -square dari konstruk endogen dikategorikan menjadi 3 penilaian diantaranya, nilai 0,02, 0,15 dan 0,35 yang menunjukkan kekuatan prediksi dari konstruk endogen yaitu kecil, sedang dan besar (Ghozali & Latan, 2015). Nilai Q -square tersaji pada tabel 4.12 :

Tabel 4.12. nilai Q -square (Q^2)

Variabel	Q -square
Kinerja SDM	0,526
Komitmen Berkelanjutan	0,389

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS Versi 4.0, 2024

Berdasarkan tabel 4.12, mengkonfirmasi nilai Q -square (Q^2) untuk variabel kinerja SDM adalah sebanyak 0,526 dan komitmen berkelanjutan adalah sebanyak 0,389. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan konstruk variabel kinerja SDM dan komitmen berkelanjutan sebagai variabel endogen memiliki kekuatan prediksi yang besar.

3. Uji Hipotesis (t)

Prosedur *bootstrapping* dapat digunakan untuk menganalisis uji t-statistik untuk menguji hipotesis (Ghozali, 2016). Taraf signifikan yang digunakan adalah

sebesar 5% atau 0,05. Nilai t -tabel 1,974 diperoleh pada taraf signifikansi 5%. Sehingga kriteria hipotesis diterima jika nilai t -statistik $> 1,974$ dan p -value $0,000 \leq 0,05$. Data hasil uji hoptesis tersaji pada tabel 4.13. sebagai berikut:

Tabel 4.13. T -statistik dan P -values

Hipotesis	Pengaruh	T -statistik	P -values	Hasil
H1	Gaya Kepemimpinan -> Kinerja SDM	8,524	0,000	Diterima
H2	Komitmen Berkelanjutan -> Kinerja SDM	2,033	0,042	Diterima
H3	Gaya Kepemimpinan -> Komitmen Berkelanjutan	12,759	0,000	Diterima

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS Versi 4.0, 2024

Hipotesis pertama (H1) diajukan untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja SDM. Hasil pengujian dari hipotesis ini dapat diterima dikarenakan nilai T -statistik $8,524 > 1,974$ (t -tabel) dan P -values sebesar $0,000 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja SDM. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Hipotesis kedua (H2) diajukan untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh pada kinerja SDM. Hasil pengujian dari hipotesis ini dapat diterima dikarenakan nilai T -statistik $2,033 > 1,974$ (t -tabel) dan P -values sebesar $0,042 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja SDM. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Hipotesis ketiga (H3) diajukan untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh pada komitmen berkelanjutan. Hasil pengujian dari hipotesis ini dapat diterima dikarenakan nilai T -statistik $12,759 > 1,974$ (t -tabel) dan P -values sebesar $0,000 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada komitmen berkelanjutan. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Dari hasil pengujian PLS Analisa Model Struktural (*Inner Model*) diperoleh nilai *Indirect Effect* sebagai berikut :

Tabel 4.14. Hasil *Indirect Effect Inner Model*

Pengaruh	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Gaya Kepemimpinan -> Komitmen Berkelanjutan -> Kinerja SDM	0,107	0,106	0,054	1,978	0,048

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS Versi 4.0, 2024

Pengujian *indirect effect* bertujuan untuk menentukan apakah konstruk atau variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen secara tidak langsung melalui variabel perantara endogen. Berdasarkan tabel 4.14, menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM dengan nilai signifikan 0,048 ($< 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan hasil *indirect effect* signifikan, yang berarti bahwa komitmen berkelanjutan terbukti sebagai *intervening* variabel.

4.3.2. Pembahasan

4.3.2.1. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja SDM. Dalam kasus petugas pengelola persampahan di Dinas Lingkungan Hidup Kab. Kotawaringin Barat, gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor independen yang bisa berdampak pada kinerja SDM secara langsung dan signifikan.

Jawaban responden pada kuesioner mendukung hipotesis ini, dimana dengan adanya pemimpin yang mempunyai keahlian untuk memotivasi bawahannya dengan baik maka akan meningkatkan semangat atau memotivasi seluruh sumber daya yang ada untuk berkinerja dengan lebih optimal dalam penyelesaian tugas dan pekerjaannya. Selain itu, pemimpin yang memiliki kemampuan dalam mengendalikan emosi baik dirinya maupun bawahannya, dan komunikatif serta bertanggung jawab maka akan meningkatkan kinerja SDM saat ini, yang diukur dari peningkatan kualitas kerja dan kuantitas kerja dengan tidak adanya sampah yang berserakan dan penumpukan sampah di rute lokasi kerja maupun wilayah layanan persampahan, tim mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan efektif, serta mampu bekerja sama dengan baik dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tupoksinya masing-masing.

Hasil hipotesis pertama ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu González-Cruz et al. (2019), Adiguzel et al. (2020), Latief et al. (2023) dan Wokas et al. (2022) serta Suryani et al. (2020), yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh

positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja sumber daya manusia.

4.3.2.2. Analisis Pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Variabel komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh pada kinerja SDM secara signifikan. Dimana komitmen berkelanjutan adalah salah satu variabel independen, yang mampu memberikan dampak langsung secara positif dan signifikan berhubungan dengan kinerja SDM yaitu petugas pengelola persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kotawaringin Barat.

Hasil hipotesis ini didukung oleh jawaban responden dalam kuesioner, responden menyatakan adanya komitmen berkelanjutan yang kuat atau tinggi dari petugas pengelola persampahan. Semakin tinggi komitmen berkelanjutan maka akan terbangun persepsi atau pemikiran dari sumber daya manusia yang ada bahwa akan mendapatkan keuntungan jika tetap bertahan pada organisasi tersebut, dan bertahan di organisasi menjadi suatu kebutuhan sehingga menimbulkan perasaan berat untuk meninggalkan organisasi. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja SDM pengelola persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kotawaringin Barat, baik segi kualitas, kuantitas, persisi, efektif dalam penyelesaian serta pelaksanaan tugas serta mampu bekerja sama dengan tim dalam pengelolaan persampahan di wilayah layanan persampahan.

Hasil hipotesis kedua ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya dari Karyono S. (2022), Ariyani & Sugiyanto (2020), Nurbiyati & Wibisono (2017), dan Kuswanti et al. (2021), memberi penjelasan bahwa komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja SDM, yang menunjukkan peningkatan komitmen berkelanjutan maka semakin tinggi pula kinerja SDM.

4.3.2.3. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Berkelanjutan

Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh pada komitmen berkelanjutan secara signifikan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu variabel independen, yang mampu memberikan dampak langsung secara positif dan signifikan terhadap komitmen berkelanjutan yaitu petugas pengelola persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kotawaringin Barat.

Hasil hipotesis ini didukung oleh jawaban responden dalam kuesioner, responden menyatakan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dari atasan. Semakin baik kemampuan pemimpin dalam memotivasi bawahannya dan semakin mampu mengendalikan emosi baik dirinya maupun bawahannya serta semakin komunikatif dan bertanggung jawab, maka mampu meningkatkan komitmen berkelanjutan dari petugas pengelola persampahan untuk tetap bertahan dalam organisasi, dan bertahan menjadi suatu kebutuhan serta adanya perasaan berat untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Hasil penelitian sebelumnya dari Rizky Pranata et al. (2019) dan Mawarni I. et al. (2017) sejalan dengan hipotesis ketiga ini, dimana merrekamenjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi komitmen keberlanjutan dengan cara yang baik dan signifikan.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Beberapa kesimpulan dapat ditarik berdasarkan hasil analisis dan temuan diskusi, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja SDM petugas pengelola persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Kotawaringin Barat. Kinerja SDM meningkat dengan kepemimpinan yang lebih baik.
2. Memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen berkelanjutan terhadap kinerja SDM petugas pengelola persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kab. Kotawaringin Barat. Semakin tinggi komitmen berkelanjutan maka semakin tinggi pula kinerja sumber daya manusia.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen berkelanjutan petugas pengelola persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kotawaringin Barat. Semakin baik gaya kepemimpinan maka mampu meningkatkan komitmen berkelanjutan sumber daya manusia.

5.2. Implikasi Praktis

Peningkatan kinerja SDM salah satunya dipengaruhi oleh adanya faktor atau peran gaya kepemimpinan dari atasan dan komitmen berkelanjutan dari SDM yang ada dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan informasi berikut:

1. Hasil olah data menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja SDM dan komitmen berkelanjutan petugas pengelola persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kotawaringin Barat. Dari empat indikator yang digunakan, indikator pemimpin mampu memberikan motivasi kepada bawahannya memiliki nilai indeks paling rendah yaitu sebesar 136,6. Implikasi praktisnya adalah hendaknya pimpinan harus mampu menganalisa kebutuhan yang diperlukan dari semua SDM yang ada di organisasi sesuai dengan kondisi dan perkembangan teknologi yang ada.
2. Kinerja SDM ditingkatkan melalui komitmen berkelanjutan petugas pengelola persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kotawaringin Barat. Dari tiga indikator yang digunakan, indikator mendapatkan keuntungan jika tetap bertahan di organisasi memiliki nilai indeks paling rendah yaitu sebesar 133,0. Implikasi praktisnya adalah hendaknya pihak Dinas Lingkungan Hidup terus membangun kepercayaan dengan sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan komitmen berkelanjutan dari petugas pengelola

persampahan agar merasa beruntung bekerja di organisasi melalui apresiasi material dan non material yang diperlukan.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti halnya penelitian lainnya. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang bertujuan untuk menghidupkan fungsi gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja dan komitmen yang berkelanjutan dan kinerja SDM pengelola persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kotawaringin Barat, yang dilakukan dengan bantuan Smart PLS versi 4.0. Untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen berkelanjutan, nilai *R Square* 0,397 diperoleh untuk evaluasi model struktural. Artinya perubahan komitmen berkelanjutan yang dapat di jelaskan oleh gaya kepemimpinan hanya sebesar 39,7%. Sedangkan sebanyak 60,3% dipengaruhi oleh adanya variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Adapun variabel lain yang mampu mempengaruhi komitmen berkelanjutan dari SDM yang ada diantaranya tingkat kepuasan kerja, adanya pemberdayaan sumber daya manusia dan tingkat terkelolanya stress kerja. Selain itu penelitian ini dapat pula dilakukan pada objek lainnya yang memiliki karakteristik yang berbeda.

5.5. Saran untuk Penelitian Mendatang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekomendasi berikut dapat digunakan dalam penelitian yang akan datang :

1. Studi tambahan dapat digunakan gaya kepemimpinan lain yang lebih spesifik dalam upaya peningkatan kinerja SDM dan komitmen berkelanjutan. Berdasarkan informasi dari responden yang ada gaya kepemimpinan transformasional, demokratis, kepemimpinan etis dan karismatik dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian mendatang.
2. Penelitian yang akan datang hendaknya menambah ukuran sampel penelitian, sehingga hasil penelitian akan lebih mewakili atau merepresentasikan karakteristik populasi yang digunakan dari penelitian tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Adiguzel, Z., Ozcinar, M. F., & Karadal, H. (2020). Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction? *European Research on Management and Business Economics*, 26(2), 103–110. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.04.002>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). *Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?* (Vol. 26).
- Arif, A. M., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Kompensasi Terhadap Komitmen Berkelanjutan Karyawan Bagian Produksi Hanchen Industrial Indonesia Semarang. *Jurnal EMBA*, 10(1).
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2). <https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.772>
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1).
- Cook, A. (Sasha), Zill, A., & Meyer, B. (2020). Observing leadership as behavior in teams and herds – An ethological approach to shared leadership research. *Leadership Quarterly*, 31(2). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.05.003>
- Fein, E. C., Tziner, A., & Vasiliu, C. (2023). Perceptions of ethical climate and organizational justice as antecedents to employee performance: The mediating role of employees' attributions of leader effectiveness. *European Management Journal*, 41(1). <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.11.003>
- Feng, C., Patel, P. C., & Sivakumar, K. (2020). Chief global officers, geographical sales dispersion, and firm performance. *Journal of Business Research*, 121, 58–72. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.011>
- Fernando, G. D., Jain, S. S., & Tripathy, A. (2020). This cloud has a silver lining: Gender diversity, managerial ability, and firm performance. *Journal of Business Research*, 117, 484–496. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.042>

- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yoga Pratama.*
- Ghozali;Latan. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.*
- González-Cruz, T. F., Botella-Carrubi, D., & Martínez-Fuentes, C. M. (2019). Supervisor leadership style, employee regulatory focus, and leadership performance: A perspectivism approach. *Journal of Business Research, 101*, 660–667. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.065>
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management, 2*(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hu, W., Luo, J., Chen, Z., & Zhong, J. (2020). Ambidextrous leaders helping newcomers get on board: Achieving adjustment and proaction through distinct pathways. *Journal of Business Research, 118*, 406–414. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.064>
- Idayati, I. (2019). Pengaruh Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB), 1*(2), 255–272. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i2.655>
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris. *JMM Unram - Master Of Management Journal, 11*(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management, 32*(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Karyono, S. ., (2022). *Model Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Komitmen Afektif dan Normatif Serta Berkelanjutan dengan Mediasi Motivasi Instrinsik.*
- Kuswanti, M., Purnamasari, E. D., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Crumb Rubber Factory di PT. Pinago Utama Sugiwaras. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi, 2*(4). <https://doi.org/10.47747/jbme.v2i4.500>
- Latief, F., Bahasoan, S., manajemen, J., & Nobel Indonesia Makassar, I. (2023). *Malomo: Jurnal Manajemen dan Akuntansi Pengaruh Gaya*

Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto (Vol. 1, Issue 1).

- Mawarni I. et al. (2017). View of Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai (Studi Pada Universitas Sjakhyakirti Palembang) kerangka model gy kepemimpinan ke komitmen. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai (Studi Pada Universitas Sjakhyakirti Palembang) Kerangka Model Gy Kepemimpinan Ke Komitmen.*
- Megawati, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01–14. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.86>
- Miller, A. J., Slater, M. J., & Turner, M. J. (2021). The influence of identity leadership principles on followers' challenge and threat states and motor performance. *Psychology of Sport and Exercise*, 54. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2021.101909>
- Nugrohowati, M., & Susilowati. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional Afektif, Berkelanjutan, Normatif dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Telaah Manajemen*, 16(1).
- Nur Tanjung, B., Rahman, Y., Tata Suryana, A., Tune Sumar, W., Mufid, A., & Purwanto, A. (2020). The Influence of Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on the Performance of Islamic School Teachers. In *Systematic Reviews in Pharmacy* (Vol. 11, Issue 7).
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). In *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* (Vol. 11). <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- Nurbiyati, T., & Wibisono, K. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Kontinyu Dan Normatif Terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 22(1). <https://doi.org/10.32477/jkb.v22i1.195>
- Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., Sule, E. T., Kepemimpinan, P., & Karyawan, K. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1).
- Paparang, J. A., Putu, I., Suthanaya, B., Gede Suastana, I., Bisnis, F., Humaniora, S., & Triatma Mulya, U. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan

- Provinsi Bali (Studi Empiris pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Bali). In *Journal Research of Management (JARMA)* (Vol. 2, Issue 2).
- Paramita, L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Administrasi Negara*, 5, 6168–6182.
- Putra, R., Lima Krisna, N., & Ali, H. (2021). *A Review Literature Employee Performance Model: Leadership Style, Compensation and Work Discipline*. 3(1). <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i1>
- Putri, N. M. S. R., & Rahyuda, A. G. (2019). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7370. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p23>
- RENSTRA. (2023). *Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kotawaringin Barat Tahun 2023-2026*. Kotawaringin Barat.
- Rizky Pranata, F., Hendriani, S., & Efni, Y. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen dan Kinerja Pegawai Pt. Bank Negara Indonesia (Bni) Persero Tbk Cabang Pekanbaru*.
- Sarstedt.M., Christian M., Ringle (2017). Partial least square path modeling : Basic concepts, methodological issues and applications, 197-217
- Schwepker, C. H., & Dimitriou, C. K. (2021). Using ethical leadership to reduce job stress and improve performance quality in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102860>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta(Bandung).
- Super, J. F. (2020). Building innovative teams: Leadership strategies across the various stages of team development. *Business Horizons*, 63(4), 553–563. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.04.001>
- Suryani, P., Cahyono, Y., Utami, B. D., Tinggi, S., Putra, I. E., & Indonesia, P. (2020). *Di PT Tuntex Garment Indonesia*.
- Thoha Miftah. (2010). *Organizational Development, process of diagnosis and intervention, Leadership Management*. Yogyakarta(Gaya Media).
- Widodo. (2022). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Lakeisha(Semarang).
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., Saerang, R., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemenuniversitas, J., & Manado, S. R. (n.d.). *The Influence Of*

Leadership Style, Work Engagement and Work Environment On The Performance Of Pt. Pln Kawangkoan.

Wong, kkk. 2013. Partial Least Squares Structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using SmartPLS. Marketing Bulletin. Academia.edu

Zhang, B., Dong, Y., Zhang, H., & Pedrycz, W. (2020). Consensus mechanism with maximum-return modifications and minimum-cost feedback: A perspective of game theory. *European Journal of Operational Research*, 287(2), 546–559. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2020.04.014>

