



PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN KABUPATEN ALOR

Ivana Dora Felisitas Adang¹, Theresia Lounggina Luisa Peny²,
Hermayanti³, Alvonso Fanisius Gorang⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana
Kalabahi

Received: 10 September 2026
Revised: 15 September 2026
Accepted: 01 Oktober 2026

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan data pustaka. Sampel pada penelitian ini adalah 42 orang pegawai Dinas Perindustrian Kabupaten Alor dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 22. Metode analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya Kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Keywords: *Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai*

ginpeny83@gmail.com

How to Cite: Adang, I., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2026). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.A), 295-312. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14948>

PENDAHULUAN

Dinas Perindustrian Kabupaten Alor terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat melalui kerja yang efektif dan efisien. Semua itu akan dapat tercapai dengan adanya bantuan sumber daya manusia atau pegawai yang ada didalamnya, karena manusia sebagai perencana, pengubah dan pengendali sumber daya yang lain dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai (job performance) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk tercapai tujuannya. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan dan visi suatu dinas. Kinerja yang baik dari para pegawai tidak hanya meningkatkan

efisiensi dan efektivitas pelayanan publik, tetapi juga berdampak positif pada reputasi dan kepercayaan masyarakat terhadap dinas tersebut. Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi hal yang krusial.

Menurut ahli manajemen Indonesia Agus Soehadi (2014), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Di era globalisasi dan perkembangan teknologi saat ini, tuntutan terhadap pelayanan publik yang cepat, tepat, dan berkualitas semakin meningkat. Pegawai di lingkungan dinas dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai, integritas tinggi, serta mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang ada. Namun, berbagai masalah kinerja sering kali muncul, seperti rendahnya produktivitas, ketidakpuasan kerja, dan tingkat absensi yang tinggi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sangat beragam, mulai dari faktor individu seperti motivasi, keterampilan dan disiplin kerja, hingga faktor organisasi seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya kerja. Selain itu, faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, dan perkembangan teknologi juga berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Karena keterbatasan waktu maka dalam penelitian ini hanya membahas empat faktor antara lain : motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai di suatu dinas. Menurut Wibowo (2014), Motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan tekun dalam melakukan tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Sebagai lembaga pemerintahan yang berperan dalam melayani masyarakat, Dinas Perindustrian Kabupaten Alor harus memastikan bahwa setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Motivasi yang tinggi tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga memperkuat budaya kerja yang positif dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Namun, yang peneliti temukan pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor adalah bahwa tingkat motivasi kerja pegawai cenderung menurun. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya motivasi kerja meliputi kurangnya kesempatan untuk pengembangan karier, serta minimnya apresiasi dan penghargaan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas, tetapi juga dapat menyebabkan tingginya tingkat absensi dan mutasi pegawai.

Disiplin kerja merupakan elemen kunci dalam menentukan efektivitas dan efisiensi operasional suatu dinas. Menurut Hasibuan (2018), disiplin kerja merupakan kesadaran serta kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang ada diorganisasi dan norma sosial yang berlaku. Sebagai lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab untuk melayani masyarakat, Dinas Perindustrian Kabupaten Alor harus memastikan bahwa setiap pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan peraturan dan standar yang telah ditetapkan.

Dari pengamatan peneliti, ada beberapa permasalahan yang terjadi di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor seperti tingginya tingkat absensi, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta kurangnya kepatuhan terhadap prosedur

operasional standar. Hal ini tidak hanya berdampak negatif terhadap kinerja individu, tetapi juga terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan dinas secara keseluruhan. Kondisi ini mendorong perlunya peningkatan disiplin kerja sebagai upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi.

Disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur, profesional, dan berorientasi pada hasil. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi, dinas dapat lebih efektif dalam mencapai target-target strategis yang telah ditetapkan, termasuk peningkatan kualitas pelayanan publik.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan Saripuddin, (2017). Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan produktivitas dan kesejahteraan pegawai di suatu dinas. Sebagai institusi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat, dinas Perindustrian Kabupaten Alor harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman bagi seluruh pegawai. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat semangat kerja sama tim, serta meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai. Namun, fenomena yang terjadi pada dinas Perindustrian kabupaten Alor ditemukan ada beberapa permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Beberapa masalah utama yang teridentifikasi meliputi fasilitas kerja yang kurang memadai dan kurangnya pencahayaan yang baik, serta isu-isu terkait hubungan antar pegawai seperti komunikasi yang kurang efektif. Permasalahan ini tidak hanya menghambat produktivitas kerja, tetapi juga berpotensi menurunkan semangat kerja dan kesehatan mental pegawai.

Seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang berkualitas, Dinas Perindustrian Kabupaten Alor perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik harus menjadi prioritas bagi manajemen dinas.

Budaya kerja merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk di dalam dinas pemerintahan. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta kepuasan pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Robbins (2014), budaya kerja adalah seperangkat nilai-nilai, norma-norma, dan kepercayaan bersama anggota organisasi tentang cara-cara yang baik dan benar untuk bekerja.

Sebagai lembaga yang bertanggung jawab memberikan pelayanan publik, Dinas Perindustrian Kabupaten Alor harus memiliki budaya kerja yang kuat dan positif untuk memastikan bahwa setiap pegawai dapat bekerja secara maksimal dan berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun, dalam beberapa bulan terakhir, Dinas Perindustrian Kabupaten Alor mengalami berbagai tantangan terkait budaya kerja. Penulis menemukan beberapa masalah utama yang mengindikasikan adanya kelemahan dalam budaya kerja, seperti rendahnya tingkat kolaborasi antarpegawai, kurangnya keterbukaan dan komunikasi efektif, serta

adanya sikap resistensi terhadap perubahan. Hal ini tidak hanya menghambat efektivitas kerja, tetapi juga menurunkan semangat dan motivasi pegawai.

Budaya kerja yang lemah dapat menyebabkan berbagai dampak negatif, termasuk rendahnya kualitas pelayanan publik, tingginya tingkat pergantian pegawai, dan rendahnya komitmen terhadap visi dan misi organisasi.

Dinas Perindustrian Kabupaten Alor merupakan salah satu dinas di bawah pemerintah daerah Kabupaten Alor yang memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan dan perkembangan sektor industri di wilayah tersebut. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab untuk mengembangkan potensi industri, Dinas Perindustrian Kabupaten Alor memiliki tugas utama untuk meningkatkan daya saing industri lokal, menciptakan lapangan kerja, serta mendorong kesejahteraan masyarakat melalui pembangunan sektor industri yang berkelanjutan. Pegawai yang bekerja di Dinas Perindustrian sebanyak 127 orang, dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 42 orang, sedangkan pegawai Non PNS sebanyak 85 orang.

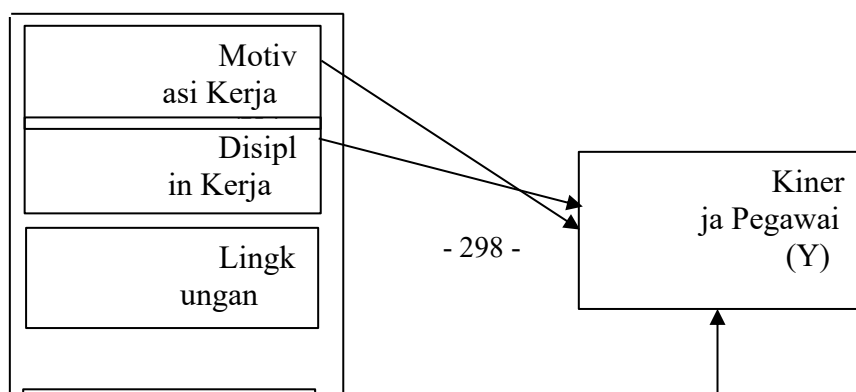
Oleh karena pentingnya kinerja pegawai untuk selalu bisa dioptimalkan agar semaksimal mungkin melayani masyarakat, maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

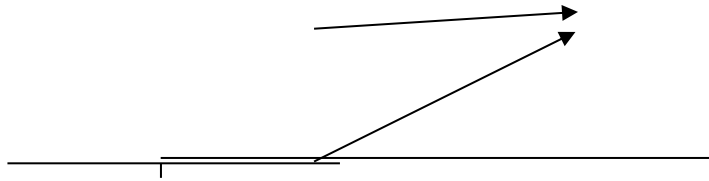
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel Penelitian Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ($N = n$) yaitu semua pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor dengan jumlah 42 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji F.

Hipotesis penelitian adalah : (1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. (2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. (3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. (4) Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. (5) Motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.





Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

Keterangan :

- : pengaruh parsial (menggunakan uji t)
 └—————↑ : pengaruh simultan (menggunakan uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif, digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden yang terdiri atas umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Dalam analisis pendahuluan ini digunakan juga uji instrumen dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu hitung *SPSS 22,0 for windows*.

1. Identitas Responden

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	17	40,48
Perempuan	25	59,52
Total	42	100,00

Sumber: data primer penelitian

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang (40,48%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 25 orang (59,52%).

b. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.

Identitas Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20-25	8	19,05
26-30	14	33,33
31-35	4	9,52
36-40	4	9,52
41-45	5	11,90
46-50	4	9,52

≥ 51	3	7,14
Total	42	100,00

Sumber: data primer penelitian

Pada tabel dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia antara 20 – 25 tahun berjumlah 8 orang (19,05 %), usia 26-30 tahun berjumlah 14 orang (33,33 %), usia 31 – 35 tahun berjumlah 4 orang (9,52%), usia 41-45 tahun berjumlah 5 orang (11,90), usia 46-50 berjumlah 4 orang (9,52) dan berusia 51 tahun ke atas berjumlah 3 orang (7,14%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor masih tergolong ke dalam usia produktif yaitu usia 26 – 30 tahun. Pegawai yang berusia mulai dari 40 tahun ke atas termasuk ke dalam tahap kematangan dan kemajuan yang cenderung menyukai pekerjaan yang menantang dan mengembangkan kompetensi dalam tugas tertentu (spesialisasi) dan mengembangkan inovasi serta kreativitas.

c. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Sesuai dengan hasil penelitian, maka identitas responden berdasarkan Pendidikan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir	Jumlah(orang)	Persentase (%)
S2	2	4,76
S1	23	54,76
D3	2	4,76
SMA	15	35,71
SMP	0	0
SD	0	0
TOTAL	42	100,00

Sumber: data primer penelitian

Pada tabel di atas, diketahui bahwa responden yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang (4,76%), S1 sebanyak 23 orang (54,76 %) D3 sebanyak 2 orang (4.76%). SMA sebanyak 15 orang (35,71%), sedangkan pegawai yang berpendidikan SMP dan SD tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor lebih banyak memiliki latar belakang pendidikan S1 daripada pendidikan yang lainnya.

d. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil analisis, maka identitas responden berdasarkan masa kerja dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.

Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah (orang)	Presentase(%)
0-10 tahun	19	45,24
11 - 20 tahun	15	35,71
21-30 tahun	5	11,90

≥ 31 tahun	3	7,14
Total	42	100,00

Sumber: data primer penelitian

Pada tabel diatas dapat di ketahui bahwa mayoritas pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor, yaitu responden yang memiliki masa kerja 0-10 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 45,24% .

2. Hasil Uji Instrumen

2.1 Hasil Uji Kuesioner

2.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur kevaliditas atau keaslian suatu instrument. Dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi, 2006:170) dengan syarat sebagai berikut :

- Jika r hitung lebih dari atau sama dengan 0,500 ($r \geq 0,500$), maka valid
- Jika r hitung kurang dari 0,500 ($r < 0,500$), maka tidak valid.

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

1) Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Pegawai (X_1)

Hasil uji validitas variable kompetensi berikut :

Tabel 5.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Pernyataa	<i>Pearson</i>	Bata	Keteranga
P1	0.711	0.3	Valid
P2	0.616	0.3	Valid
P3	0.665	0.3	Valid
P4	0.579	0.3	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kompetensi seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r -hitung untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3 .Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kompetensi pegawai bagi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

2). Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 6.

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Batas validitas	Keterangan
P1	0.620	0,3	Valid
P2	0.620	0,3	Valid
P3	0.491	0,3	Valid
P4	0.735	0,3	Valid
P5	0.560	0,3	Valid
P6	0,747	0,3	Valid
P7	0,641	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variabel disiplin seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel disiplin kerja bagi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 7.

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Pernyataan n	Pearson Correlation	Batas validitas	Keterangan n
P1	0.464	0,3	Valid
P2	0.608	0,3	Valid
P3	0.591	0,3	Valid
P4	0.537	0,3	Valid
P5	0.488	0,3	Valid
P5	0.595	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja seperti terlihat dalam tabel 7 di atas diketahui nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel lingkungan kerja bagi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja Pegawai

Hasil uji validitas variabel budaya pegawai dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 8.

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X_4)

Pernyataan n	Pearson Correlation	Batas validitas	Keterangan n
P1	0.633	0,3	Valid
P2	0.576	0,3	Valid
P3	0.779	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variabel budaya kerja pegawai seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel budaya kerja bagi kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor

4) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 8.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan n	Pearson Correlation	Batas validitas	Keterangan n
-------------------------------	--------------------------------------	----------------------------------	-------------------------------

P1	0.669	0,3	Valid
P2	0.648	0,3	Valid
P3	0.698	0,3	Valid
P4	0.524	0,3	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat kehandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah Alpha Cronbach dengan syarat pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai Alpha Cronbach lebih dari atau sama dengan 0,6 ($\text{Alpha Cronbach} \geq 0,6$), maka Reliabel.
- Jika nilai Alpha Cronbach kurang dari 0,6 ($\text{Alpha Cronbach} < 0,6$), maka tidak Reliabel.

Rangkuman hasil uji reliabilitas variabel kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 9.
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Motivasi kerja (X ₁)	0,726	0.600	Reliabel
Disiplin kerja (X ₂)	0,726	0.600	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₃)	0,856	0.600	Reliabel
Budaya kerja (X ₄)	0,770	0.600	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,811	0.600	Reliabel

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai cronbach alpha setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0.6, maka dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini semua variabel memiliki nilai reliabel karena memiliki nilai di atas dari Cronbach alpha.

5) Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan. Hasil uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1.) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi data yang normal dengan melihat pada hasil dari Uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut ini adalah hasil uji normalitas.

Tabel 10.
HASIL UJI NORMALITAS

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std.Error	Statistic	Std.Error
Unstandardized Residual	42	.056	.365	.130	.717
Valid N (listwise)	42				

Sumber: data Primer Penelitian

Berdasarkan data dalam tabel 10 diatas, maka nilai rasio skewness adalah sebesar 0,1534 (0,056 / 0,365) dan nilai rasio kurtosis adalah sebesar 0,1939 (0,130 / 0,717). Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai rasio skewness maupun nilai rasio kurtosis berada diantara nilai -2 dan + 2 ($-2 > 0,1534$ dan $0,1939 < +2$), maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal sehingga data-data tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2.) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Kriteria pengujian multikolinearitas dilihat dari nilai VIF (variance inflation factor) dan nilai tolerance, sebagai berikut :

- Jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1 maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji
- Jika nilai VIF > 10 maka dapat diartikan terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji

Tabel 11.
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. Model	.983	1.017
2. Model	.656	1.525
3. Model	.804	1.244
4. Model	.679	1.473

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan tabel di atas, bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

3.) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat sama atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Bila variasi tidak *residual* tidak sama dari satu pengamatan yang lain, maka dapat dikatakan penelitian terjadi *heterokedastisitas*. Data yang baik tidak mengalami *heterokedastisitas*. Penelitian untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 12.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandar dized Coefficients		Stan dardized Coefficien ts	t	Si g.
	B	Std . Error	Beta		
(Co nstant)	.7 20	3.4 65		.2 08	.8 37
Mo ker	.0 59	.08 3	.116	.7 16	.4 79
Dik er	.0 03	.05 2	.011	.0 56	.9 56
Lik er	.0 53	.07 4	.130	.7 22	.4 75
Bu ker	.0 24	.11 0	.043	.2 21	.8 26

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil *uji heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Kompetensi Kerja ($0,345 \geq 0,05$), diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Disiplin Kerja ($0,383 \geq 0,05$) dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Lingkungan Kerja ($0,357 \geq 0,05$) yang artinya data ini tidak terjadi masalah *heterokedastisitas*.

4.) Uji Linearitas

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

Tabel 13.
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikan	Alfa	Kesimpulan
Kinerja pegawai dengan motivasi kerja	0,142	0,05	Linear
Kinerja pegawai dengan disiplin kerja	0,660	0,05	Linear
Kinerja pegawai dengan lingkungan kerja	0,218	0,05	Linear
Kinerja pegawai dengan budaya kerja	0,515	0,05	Linear

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F dari *deviation from linearity* adalah lebih besar dari nilai alfa 5% atau 0,05 artinya variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan dan budaya kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

Berdasarkan atas data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dan perhitungan dengan menggunakan program SPSS *for windows version 22.0* maka diperoleh *output* pengujian data sebagai berikut.

Tabel 14.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.736	5.414		1.429	.161
Motivasi	.316	.129	.314	2.451	.019
Disiplin	.197	.081	.380	2.423	.020
Lingkungan	.329	.115	.405	2.857	.007
Budaya	.374	.172	.336	2.176	.036

Sumber : Data Primer Penelitian

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

$$Y = 7,736 + 0,316X_1 + 0,197X_2 + 0,329X_3 + 0,374X_4 + e$$

Persamaan regresi linier berganda di atas memiliki makna sebagai berikut :

- a. Nilai 7,736 yang merupakan nilai konstanta, artinya tanpa adanya motivasi kerja (Moker), disiplin kerja (Diker), lingkungan kerja (Liker) dan budaya kerja (Buker), maka kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor sudah ada sebesar 7,736.
- b. Nilai 0,316 merupakan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (Moker). Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja (Moker) dinaikkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor juga akan meningkat sebesar 31,6% dengan ketentuan nilai variabel bebas yang lain tetap atau nol.
- c. Nilai 0,197 merupakan nilai koefisien regresi variabel Disiplin kerja (Diker). Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin kerja (Diker) dinaikkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor juga akan meningkat sebesar 19,7% dengan ketentuan nilai variabel bebas yang lain tetap atau nol.
- d. Nilai 0,329 merupakan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (Liker). Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja (Moker) dinaikkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor juga akan meningkat sebesar 31,6% dengan ketentuan nilai variabel bebas yang lain tetap atau nol.
- e. Nilai 0,374 merupakan nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (Buker). Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel budaya kerja (Moker) dinaikkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor juga akan meningkat sebesar 31,6% dengan ketentuan nilai variabel bebas yang lain tetap atau nol.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni Kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

1.) Uji t (Uji Parsial)

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

1. Jika nilai signifikansi uji t kurang dari atau sama dengan nilai alfa, maka menerima hipotesis H_a dan menolak H_0 .
2. Jika nilai signifikansi uji t lebih besar dari nilai alfa, maka menolak H_a dan menerima H_0 .

Tabel 15.
Hasil Uji t (uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.736	5.414		1.429	.161
Motivasi Kerja	.316	.129	.314	2.451	.019
Disiplin Kerja	.197	.081	.380	2.423	.020
Lingkungan Kerja	.329	.115	.405	2.857	.007
Bekerja	.374	.172	.336	2.176	.036

Sumber : Data Primer Penelitian

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Pengujian Hipotesis Motivasi Kerja (H_{a1})

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel motivasi pegawai terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel tersebut di atas, diketahui bahwa nilai variabel Motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,451, dengan nilai signifikan sebesar 0,019 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga pengambilan keputusan untuk X_1 adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan bahwa Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

2. Pengujian Hipotesis Disiplin Kerja (H_{a2})

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel Kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel tersebut di atas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,423 , signifikan sebesar 0,020, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian maka Hasil Penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai .Sehingga Pengambilan keputusan untuk X_2 adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dengan demikian maka hasil penelitian ini menerima Hipotesis 2 menyatakan bahwa Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

3. Pengujian Hipotesis Lingkungan Kerja (H_{a3})

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variable lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel tersebut di atas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,857, dengan nilai signifikan sebesar 0,007 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka hasil penelitian ini ada menyatakan pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. sehingga pengambilan keputusan untuk X_3 adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dengan demikian maka hipotesis 3 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

4. Pengujian Hipotesis Budaya Kerja (H_{a4})

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variable budaya kerja terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel tersebut di atas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,176, dengan nilai signifikan sebesar 0,036 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka hasil penelitian ini ada menyatakan pengaruh signifikan dari variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai. sehingga pengambilan keputusan untuk X_4 adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dengan demikian maka hipotesis 4 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

2.) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh keseluruhan variabel independen yaitu : motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. Pengambilan Keputusan untuk uji F adalah :

- Jika nilai sig uji F $\leq$ dari 0,5 maka terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.
- Jika nilai sig uji F $>$ dari 0,5 maka tidak terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

Tabel 16.
Hasil Uji F (uji simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regress ion	29,169	4	7,292	6.230	.001 ^a
	Residua	43,307	3	1.170		
	Total	72,476	41			

Sumber: Data primer Penelitian

Uji simultan atau uji F ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis keempat variabel serta mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel tersebut di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,00 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menerima H_5 yang menyatakan bahwa secara bersama-sama variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.
2. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.
3. Secara parsial Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.
4. Secara parsial Variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.
5. Secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji F dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Kabupaten Alor .

DAFTAR PUSTAKA

Gorang, A. (2025). Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance in the Field

- of Water Resources (SDA) at the Public Works and Spatial Planning Office of Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.A), 31-42. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11434>
- Gorang, A. (2026). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Ability on Employee Performance at Pura District Office, Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.B), 335-349. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13896>
- Gorang, A., Man, S., & Abodalaka, J. (2025). Pengaruh Stres Kerja Konflik Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Karyawan Di Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 499-516. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12625>
- Hermayanti, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.B), 44-56. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11440>
- Hermayanti, H. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Karakteristik Individu Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.A), 308-323. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13749>
- Hermayanti, H., Dima, E., & Koli, D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Transformasional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 543-560. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12629>
- Luisa Peny, T. L. (2026). THE EFFECT OF EMPLOYEE COMPETENCY, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE METEOROLOGY, CLIMATOLOGY AND GEOPHYSICS AGENCY (BMKG) MALI METEOROLOGY STATION. *Serumpun International Conference Proceedings (SICP)*, 2(1), 230–244. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/892>
- Peny, T. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.D), 232-249. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13701>
- Peny, T. L. (2025). Performance Perspective In Human Resource Management (A Reflection of Internal Research Results in The Scope of Management Science). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.C), 36-50. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11447>
- Peny, T. L., Bainhana, I., & Esehana, Y. (2026). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu

- Satu Pintu (Dpmptsp). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.B), 325-351. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13675>
- Peny, T., Perseveranda, M., & Hina, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 594-611. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12633>
- Peny, T., Urikame, I., & Husain, S. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali - Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 363-389. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12316>
- Saling, J., & Hermayanti, H. (2026). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(8.B), 106-121. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14808>