



ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN ALOR

Matias Yonatan Letsama¹, Alvonso Fanisius Gorang²,
Theresia Lounggina Luisa Peny³, Hermayanti⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana
Kalabahi

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

Abstract

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawaidi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor sebanyak 36 orang Pegawai Negeri Sipil. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh yakni seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi sedangkan teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji instrumen penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsiklasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji parsial dan uji simultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji t variabel motivasi kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikan uji t variabel lingkungan kerja sebesar 0,010 lebih kecil dari nilai alpha ($0,010 < 0,05$). Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t variabel kepuasan kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai alpha ($0,001 < 0,05$). Secara simultan variabel motivasi kerja lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000, lebih kecil dari alfa yang digunakan ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor sebesar 0,823 atau 82,3%.

Keywords: *motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai*

alonso.goran@gmail.com

How to Cite: Letsama, M., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2026). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah*

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintahan terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat melalui kerja yang efektif dan efisien. Semua itu akan dapat tercapai dengan adanya bantuan sumberdaya manusia atau pegawai yang ada didalamnya, karena manusia sebagai perencana, pengubah dan pengendali sumberdaya yang lain dalam organisasi. Peraturan Bupati No 4 Tahun 2021 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Alor. Pembinaan kinerja PNS bertujuan untuk menjamin pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan dalam SKP, dilakukan melalui bimbingan kinerja dan konseling kinerja yang dilaksanakan secara berkesinambungan berdasarkan hasil pemantauan kinerja. Keberhasilan suatu organisasi di pengaruhi oleh kinerja pegawai (Job performance) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumberdaya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk tercapai tujuannya. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumberdaya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Kinerja sebagai perwujudan dan perilaku kerja seorang pegawai yang di tampilkan melalui prestasi kerja sesuai dengan peranannya sebagai pegawai dalam sebuah instansi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja Pegawai yang baik tercipta dengan melakukan pengelolaan sumberdaya manusia yang baik dan profesional. Untuk meningkatkan kinerja, salah satu hal yang perlu menjadi perhatian dari manajer atau pimpinan adalah motivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya setiawan dalam puteri, (2021) dinyatakan bahwa dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas – tugas dengan baik dalam lingkungan pekerjaannya. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai - nilai, peran, struktursosial dan peristiwa – peristiwa baru, yang bersama – sama dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Menjaga motivasi kerja pegawai itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Darmandi (2020) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah di tugaskan kepadanya,

seperti adanya pendinginudara, pencahayaan yang bagus dan lain - lain. Yudiarto dan Yusaf, (2021), menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Andriani dan Agustina, (2022) menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaannya menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruang, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, dan perlu menjadi perhatian dari pimpinan karena pegawai yang dalam bekerja jika mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak dapat mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Menurut H. Mali dalam Rukhan, (2021) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang di dapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang di dapat.

Pegawai negeri sipil (PNS) berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan (sumber : undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang “pokok-pokok kepegawaian”). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa PNS mempunyai peran yang sangat menentukan keberhasilan dalam meraih tujuan, dan merupakan kunci dalam menentukan keberhasilan pemerintah dalam melaksanakan kewenangan..

Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Alor merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki tugas utama dalam memimpin dan melaksanakan berbagai aspek, seperti penyiapan perumusan kebijakan daerah, koordinasi perumusan kebijakan daerah, pengordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah dalam bidang kelembagaan, analisis jabatan, pelayanan publik, serta tata laksana dan kinerja,

dan revormasibirokrasi. Sedangkan tugas pokokdari Bagian Umum adalah membantu Asisten Admidtrasi Umum dalam melaksanakan pengaturan urusan Tata Usaha Pimpinan, Satf Ahli dan Kepegawaian, rumah tangga dan perlengkapan, serta mengkoordinasikan pengelolaan pendapatan, keuangan, aset sesuai aturan, kebutuhan dan kemampuan daerah untuk memperlancar tugas – tugas Pimpinan Daerah di bidang pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan yang mana hal lebih lanjut mengenai fungsi diatur dalam peraturan Bupati Alor tentang kedudukan susunan organisasi, tugas dan fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Kabupaten Alor. Saat ini, jumlah pegawai di Bagian Organisasi dan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Alor sebanyak 36 orang . Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Bagian Organisasi dan Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor maka pemerintah dalam hal ini Kepala Bagian Organisasi dan Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Alor, memperhatikan pegawainya dengan memotivasi pegawainya dalam berbagai betuk antara lain : memberikan penghargaan bagi pegawai yang layak menerima, memberikan pekerjaan sesuai dengan bidang kahlian, memberikan bonus/insentif jika memang itu ada dan menjadi hak dari pegawai. Tetapi pada pelaksanaannya masih dirasa kurang oleh pegawai karena masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai bidang keahliannya bahkan belum ada penghargaan bagi pegawai yang bekerja baik, disiplin, loyal pada pekerjaan.

Bagian Organisasi dan Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Alor memiliki peran yang sangat signifikan dalam menjalankan fungsi pemerintahan di kabupaten tersebut. Untuk mendukung efektifitas kerja, lingkungan kerja perlu dilengkapi dengan fasilitas yang memadai dan tenaga kerja yang profesional. Sayangnya, Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Alor mengalami kekurangan pegawai, yang berdampak pada tingkat kepuasan pegawai. Kekurangan ini menjadi pemicu ketidak puasan karena pegawai seringkali berhadapan langsung dengan masyarakat yang memiliki harapan melebihi standar pelayanan yang telah ditetapkan. Selain itu, hasil kerja pegawai kurang mendapat apresiasi yang memadai dari pimpinan, yang dapat memotivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Banyak pegawai juga mengeluhkan ketidak puasan karena bekerja dengan rekan kerja yang sulit diajak bekerja sama, dan masih terdapat berbagai masalah lain yang membuat lingkungan kerja kurang kondusif. Pegawai memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya. Semakin banyak kebutuhan pegawai yang terpenuhi, semakin besar tingkat kepuasan mereka, dan sebaliknya. Oleh karenanya, perbaikan pada aspek-aspek ini perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai di Bagian Organisasi dan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Alor.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Analisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor*”.

METODE PENELITIAN

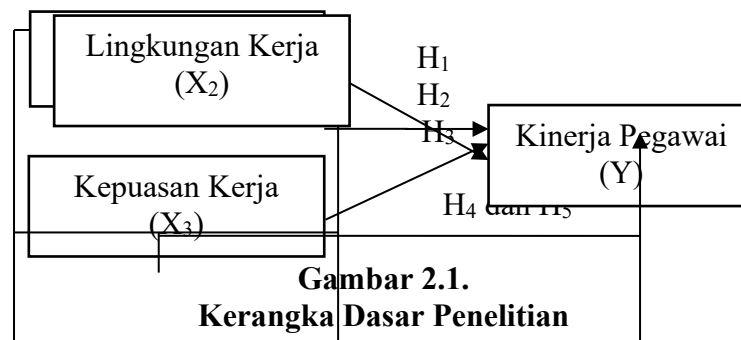
Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian

ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ($N = n$) yaitu semua pada Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Alor dengan jumlah 36 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 Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Alor. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Alor. (3) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Alor. (4) motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Alor

Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



Keterangan:

: Pengaruh secara parsial

: Pengaruh secara simultan

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 deskripsi lain jawaban responden tentang variabel-variabel penelitian yang kemudian dijabarkan dalam bentuk tabel dan nilai persentasinya. Dalam analisis pendahuluan ini digunakan juga uji instrumen dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu hitung SPSS 22,0 for windows.

1. Statistik Deskriptif

a. Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Alor jumlah pegawai 36 orang.

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri responden. Pada bagian ini peneliti mendeskripsikan responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja, jabatan, dan pangkat / golongan, sebagai berikut:

a) Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1.
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	25	69,4
2	Perempuan	11	30,6
Total		36	100

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor laki-laki yaitu sebanyak 25 orang dengan persentase 69,4% sedangkan perempuan sebanyak 11 orang dengan persentase 30,6%.

b) Identitas Responden Berdasarkan Umur

Identitas responden berdasarkan umur dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2.
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	37-39 tahun	7	19,4
2	40-49 tahun	21	58,3
3	50-56 tahun	8	22,2
Total		36	100

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini antara 37-39 tahun sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase sebesar 9,4% diikuti oleh responden usia antara 40-49 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 58,3% dan diikuti oleh responden usia antara 50-56 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 22,2%.

c) Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir

Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3.
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	15	50,0
2	S1	18	8,3
3	S2	3	14,7
		36	100

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas diperoleh data bahwa mayoritas responden telah menempuh pendidikan sekolah menengah atas (SMA) yaitu berjumlah 15 orang

dengan persentase sebesar 50,0% diikuti responden dengan tingkat pendidikan starta satu (S1) sebesar 18 orang dengan persentase sebesar 8,3% dan diikuti responden dengan tingkat pendidikan starta dua (S2) sebesar 3 orang dengan persentase sebesar 4,7%.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Deskripsi Responden Berdasarkan pangkat atau golongan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pembina TK .I.IV/b	1	2,8
2	Pembina .IV/a	1	2,8
3	Penata TK.I .III/d	1	2,8
4	Penata III / b	2	5,6
5	Pengatur TK.I. II/d	1	2,8
6	Penatamuda TK.I. II/b	5	13,9
7	Penatamuda TK.I. II/a	5	13,9
8	Pengatur TK.I.III/c	7	19,4
9	Pengatur II/c	4	11,1
10	Pengatur III/a	5	13,9
11	Pengatur II/b	4	11,1
		36	

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan identitas responden berdasarkan pangkat atau golongan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor yaitu Pembina IV/b sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,8% diikuti dengan Pembina TK.I.IV/a sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,8% diikuti dengan Penata TK.I III /d sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,8% diikuti dengan Penata III/b sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 5,6% diikuti dengan Pengatur TK.I. II/d sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2,8% diikuti dengan Penata Muda Tk. II/b sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 13,9% diikuti dengan Penata muda TK.I. II/a sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 13,9% diikuti dengan Pengatur III/c sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 19,4%, diikuti dengan Pengatur II/c sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 11,1%, diikuti dengan Pengatur III/a sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 13,9% dan diikuti dengan Pengatur II/b sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 11,1%.

b. Deskripsi Jawaban Responden

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai jawaban responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan variabel Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor (Y).

a. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Deskripsi jawaban responden variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

No Pernyataan	Skor Jawaban										Jumlah	
	TP/STS (1)		HTP/TS (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	1	2,8	18	50,0	17	47,2	36	100
2	0	0	0	0	2	5,6	15	44,4	18	50,0	36	100
3	0	0	0	0	1	2,8	19	52,8	16	44,4	36	100
4	0	0	0	0	8	22,2	19	52,8	9	25,0	36	100
5	0	0	0	0	1	2,8	11	30,6	24	66,7	36	100
6	0	0	0	0	1	2,8	24	66,7	11	30,0	36	100
7	0	0	0	0	2	5,6	17	47,2	17	47,2	36	100

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel motivasi kerja berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju netral kurang setuju.

b. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Deskripsi jawaban responden variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

No Pernyataan	Skor Jawaban										Jumlah	
	TP/STS (1)		HTP/TS (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	3	8,3	18	50,0	15	41,7	36	100
2	0	0	0	0	3	8,3	16	44,4	17	47,2	36	100
3	0	0	0	0	3	8,3	17	47,2	16	44,4	36	100
4	0	0	0	0	2	5,6	25	69,4	9	25,0	36	100
5	0	0	0	0	2	5,6	10	27,8	24	66,7	36	100
6	0	0	0	0	2	5,6	24	66,7	10	27,8	36	100
7	0	0	0	0	2	5,6	19	52,8	15	41,7	36	100

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel lingkungan kerja berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju netral kurang setuju.

c. Deskripsi Jawaban Responden variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi jawaban responden variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden Kepuasan Kerja

No Pernyataan	Skor Jawaban										Jumlah	
	TP/STS (1)		HTP/TS (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	2	5,6	18	50,0	16	44,4	36	100
2	0	0	0	0	2	5,6	17	47,2	17	47,2	36	100

3	0	0	0	0	1	2,8	19	52,8	16	44,4	36	100
4	0	0	0	0	1	2,8	25	69,4	10	27,8	36	100
5	0	0	0	0	1	2,8	11	30,6	24	66,7	36	100
6	0	0	0	0	1	2,8	22	61,1	13	36,1	36	100
7	0	0	0	0	2	5,6	16	44,4	18	50,0	36	100

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel kepuasan kerja berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju dan netral.

d. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi jawaban responden variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

No Pernyataan	Skor Jawaban										Jumlah	
	TP/STS (1)		HTP/TS (2)		KK/N (3)		S/S (4)		S/SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	1	2,8	19	52,8	16	44,4	36	100
2	0	0	0	0	0	0	19	52,8	17	47,2	36	100
3	0	0	0	0	0	0	20	55,6	16	44,4	36	100
4	0	0	0	0	1	2,8	27	75,0	8	22,2	36	100
5	0	0	0	0	1	2,8	12	33,3	23	63,9	36	100
6	0	0	0	0	1	2,8	26	72,2	9	25,0	36	100
7	0	0	0	0	1	2,8	19	52,8	16	44,4	36	100

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terbanyak untuk variabel kinerja pegawai berada pada jawaban setuju diikuti jawaban sangat setuju netral kurang setuju.

2. Hasil Uji Kuesioner

a. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kesahihan butir-butir pertanyaan yang dipakai dalam suatu instrument. Instrumen dapat dikatakan valid bila data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran yang dimaksud. Valid atau tidak validnya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment* (r hitung) dengan nilai kritisnya.

a. Uji Validitas variabel Motivasi kerja

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

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja

Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
P1	0,829	0,3	Valid
P2	0,652	0,3	Valid
P3	0,760	0,3	Valid
P4	0,637	0,3	Valid
P5	0,735	0,3	Valid

P6	0,808	0,3	Valid
P7	0,745	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel motivasi kerja diketahui nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel lingkungan kerja

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,842	0,3	Valid
P2	0,772	0,3	Valid
P3	0,785	0,3	Valid
P4	0,701	0,3	Valid
P5	0,775	0,3	Valid
P6	0,804	0,3	Valid
P7	0,742	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel lingkungan kerja diketahui nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

c. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

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

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

<i>Pertanyaan</i>	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
P1	0,811	0,3	Valid
P2	0,729	0,3	Valid
P3	0,794	0,3	Valid
P4	0,754	0,3	Valid
P5	0,826	0,3	Valid
P6	0,782	0,3	Valid
P7	0,696	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas variabel kepuasan kerja diketahui nilai *r hitung* (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

d. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
P1	0,718	0,3	Valid
P2	0,564	0,3	Valid
P3	0,587	0,3	Valid
P4	0,521	0,3	Valid
P5	0,642	0,3	Valid
P6	0,643	0,3	Valid
P7	0,528	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji validitas variabel kinerja pegawai diketahui nilai *r* hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Fantang (2019:23) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tes reliabilitas untuk skala likert paling sering menggunakan analisis item tertentu dikorelasikan dengan skor totalnya. Untuk *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0.6 dinyatakan gugur atau tidak reliabel.

Tabel 4.13

Rangkuman Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
Motivasi kerja (X_1)	0,853	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja (X_2)	0,888	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja (X_3)	0,884	0,6	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,705	0,6	Reliabel

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji linearitas.

1. Uji Normalitas

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

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.91792498
Most Extreme Differences	Absolute Positive		.084
	Negative		.081
Test Statistic			-.084
Asymp. Sig. (2-tailed)			.084
			.200 ^{c,d}

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *one sample kolmogrov smirnov test* diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini diyatakan terdistribusi normal.

2. 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 *homoskedastisitas*. 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 4.15
Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.592	1.166		1.365	.182
	X1	.017	.046	-.090	.369	.714
	X2	.049	.043	-.279	1.138	.264
	X3	.037	.037	.196	1.003	.324

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat dari hasil uji *heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel motivasi kerja sebesar $0,714 > 0,05$ atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja $0,264 > 0,05$ atau 5% dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel

kepuasan kerja $0,324 > 0,05$ atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*.

3. Uji Multikolineritas

Uji multikoliaritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya *korelasi* yang kuat antar variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian yang baik apabila tidak terjadi *multikolinearitas*. Dilihat dari nilai *multikolinearitas* dari nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF kurang dari 10. Maka Penelitian inidianggap tidak terjadi *multikolinearitas*.

Tabel 4.16
Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.304	1.969		3.709	.001		
X1	.345	.078	.473	4.415	.000	.483	2.069
X2	.201	.073	.298	2.757	.010	.473	2.113
X3	.219	.062	.305	3.534	.001	.745	1.342

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat dari hasil uji *multikolineritas* pada variabel motivasi kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,483 dan nilai VIF sebesar 2.069, variabel kepuasan kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,473 dan nilai VIF sebesar 2.113 dan variabel kepuasan kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,745 dan nilai VIF sebesar 1.342 dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolineritas* dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji Linaeritas

Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

Tabel 17
Uji Linearitas

No	Variabel	Deviation From Linearity	
		F	Sig.
1	Motivasi Kerja	1,256	0,308
2	Lingkungan kerja	1,547	0,189
3	Kepuasan Kerja	2,120	0,076

Sumber: data olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

Analisis Lanjutan

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu variabel Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan

Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor dengan persamaan sebagai berikut :

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

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 4.20
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.304	1.969		3.709	.001
X1	.345	.078	.473	4.415	.000
X2	.201	.073	.298	2.757	.010
X3	.219	.062	.305	3.534	.001

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 4.20 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.304 + 0,345X_1 + 0,201X_2 + 0,219X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 7.304 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel motivasi kerja lingkungan kerja dan kepuasankerja bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sudah ada sebesar 7.304
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja(X₁) sebesar 0,345 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai. mengalami peningkatan sebesar 34,5% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,201 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai. mengalami peningkatan sebesar 20,1% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X₃) sebesar 0,219 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 21,9% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor.

5. Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial dan dengan asumsi : Jika Sig uji $t > \alpha$ (0,05), maka H_a ditolak. Jika Sig uji $t \leq \alpha$ (0,05), maka H_a diterima. Hasil analisis uji t dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.22
Hasil Uji parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.304	1.969		3.709	.001
X1	.345	.078	.473	4.415	.000
X2	.201	.073	.298	2.757	.010
X3	.219	.062	.305	3.534	.001

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas maka pengujian hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.22 di atas mengatakan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan tarafnya 5% dimana nilai probabilitas variabel motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor diterima

2. Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.22 di atas mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan tarafnya 5% di mana nilai probabilitas variabel lingkungan kerja sebesar $0,010 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.22 di atas mengatakan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap variabel

kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan tarafnyata 5% di mana nilai probabilitas variabel kepuasan kerja sebesar $0,001 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 3 menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.23
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	136.732	3	45.577	49.456	.000 ^b
Residual	29.491	32	.922		
Total	166.222	35			

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 (2024)

Berdasarkan tabel 4.23 diatas maka pengujian hipotesis keempat dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 4 Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sesuai dengan tabel 4.23 di atas mengatakan bahwa variabel motivasi kerja lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik dimana variabel motivasi kerja lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, dengan uji statistik melalui uji t dengan tarafnyata 5% di mana nilai probabilitas variabel motivasi kerja lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis 4 menyatakan bahwa variabel motivasi kerja lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor diterima.

KESIMPULAN

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

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor, ditandai dengan nilai signifikan uji t sebesar 0,000.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor, ditandai dengan nilai signifikan uji t sebesar 0,010.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor, ditandai dengan nilai signifikan uji t sebesar 0,001.
4. Motivasi kerja lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor, ditandai dengan nilai signifikan uji F sebesar 0,000.
5. Motivasi kerja lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Alor sebesar 82,3%.

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>