



ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN ALOR

Yosep Gono Ate¹, Hermayanti², Alvonso Fanisius Gorang³, Theresia Lounggina Luisa Peny⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana Kalabahi

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

Abstract

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja yang dicapai seorang pegawai, yaitu Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya di Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Birokratis, Komitmen Kerja dan Budaya Organisasi Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor baik secara parsial maupun secara simultan. Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor yang berjumlah 32 pegawai, Sampel yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis regresi linear berganda, uji t, uji F. Uji instrumen penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat valid, reliable dan dilanjutkan dengan asumsi klasik. Berdasarkan hasil uji validitas tiap variabel dengan nilai *pearson correlation* $\geq 0,3$ maka hasil uji validitas tiap variabel dinyatakan valid. Hasil uji reabilitas tiap variabel dengan nilai *Crobatc Alpha* $\geq 0,6$ maka hasil uji reabilitas tiap variabel dinyatakan reliabel. Hasil uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov* dengan nilai *sig.* $\geq 0,05$ maka hasil uji dinyatakan normal. Hasil uji *heterokedastisitas* menunjukkan bahwa nilai tiap variabel independen $> 0,05$ maka penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *VIF* $>$ tolerance maka penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji linearitas antara variabel terikat dengan variabel bebas menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity $> 0,05$ maka terdapat hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Metode analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dengan uji t untuk menjawab hipotesis yang pertama, kedua, dan ketiga, sedangkan analisis regresi linear berganda secara simultan digunakan uji F untuk mengetahui hipotesis keempat yaitu untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Birokratis, Komitmen Kerja dan Budaya Organisasi Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda secara parsial dan secara simultan diperoleh nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,011, variabel Gaya Kepemimpinan Birokrasi sebesar 0,003, variabel Komitmen Kerja sebesar 0,003, variabel Budaya Organisasi sebesar 0,007, dan pengaruh secara simultan nilai dari signifikansi uji F adalah sebesar 0,000^b, hasil pengujian uji t dan uji F lebih kecil dari alfa (0,05), maka pengujian hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Gaya

Keywords: Kepemimpinan Birokratis, Komitmen Kerja dan Budaya Organisasi Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.
Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Birokratis, Komitmen Kerja, Kinerja

mantaonhermayanti1@gmail.com

How to Cite: Ate, Y., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2026). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.B), 315-333. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/IJWP/article/view/14957>

PENDAHULUAN

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun staf. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil yang dicapai dari pekerja itu sendiri. Namun kinerja yang dihasilkan para pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor masih perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi beberapa masalah dalam menjalankan tugas yang di antaranya kurang kedisiplinan waktu seperti masih terdapat beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu tetapi ada juga yang tepat waktu, serta kurangnya inisiatif dalam melakukan pekerjaan seperti ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tepat diperintahkan oleh pimpinannya dan juga ada beberapa pegawai tidak bekerja secara efektif dan efisien karena kurangnya perhatian terhadap perintah yang di pertanggung jawabkan oleh pimpinan, tetapi juga masih ada banyak pegawai yang tetap bekerja sesuai perintah dari pemimpin dengan efektif dan efisien.

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Selain itu, pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga dapat memberikan motivasi kerja. Maka dari itu pegawai yang kinerjanya baik di berikan penghargaan, penghargaan berupa materi tapi juga berupa non materi untuk atas hasil kerja dan ide-ide pegawai

Dinas pariwisata kabupaten Alor, tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi atau instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan dinas pariwisata dalam mencapai tujuan pariwisata, masalah yang di hadapi di dinas pariwisata masih ada pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja, masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru, masih kurangnya tanggung jawab, menunda pekerjaan yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu, sifat kepemimpinan tidak selamanya dimiliki oleh seorang pemimpin orang yang tidak memiliki jabatan saja bisa memiliki sifat kepemimpinan yang baik, pegawai yang memiliki komitmen

kerja yang tinggi akan peduli terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya serta adanya dorongan dalam diri untuk bekerja lebih baik dengan tingkat kepuasan kerja dan disiplin yang tinggi sehingga dapat menyediakan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Tingkat kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dalam membangun pelayanan yang baik itu dilihat dari bagaimana motivasi, gaya kepemimpinan, komitmen kerja bahkan budaya organisasi yang dapat menilai kinerja dari pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. Sehingga apakah dari motivasi kerja, gaya kepemimpinan, komitmen kerja dan budaya organisasi dapat mengukur kinerja dari pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Alor ini baik atau tidak dalam masa kinerja yang ada. Sehingga dari fenomena diatas penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor”.

LANDASAN TEORI

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yangdibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Performance atau kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Menurut Greenberg dalam Robbins, (2019) mengatakan bahwa kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction*.

Menurut Riyadi (2022) mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai dapat dinilai dari beberapa unsur, yaitu:

a. Prestasi kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas menjadi tolak ukur kinerja.

b. Kualitas

Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.

c. Kuantitas

Merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialami pekerja selama bekerja.

d. Kerja Sama

Diukur dari kesediaan pegawai atau karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

e. Tanggung jawab

Tanggung jawab, kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan karyawan atau pegawai dalam bertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi

Menurut Hafidzi, (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Hafidzi, (2019) mengemukakan bahwa ada 8 indikator motivasi adalah :

1. Daya pendorong adalah naluri untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan.
2. Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terpengaruh dari luar orang lain atau lingkungan.
3. Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).
4. Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.
5. Membentuk ketrampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola – pola tingka laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu.
6. Tanggung jawab adalah suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.
7. Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang di bebaskan kepadanya.
8. Tujuan, merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana kantor bermaksud untuk mewujudkan dan sebagai pernyataan tentang keadaan diwaktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektifitas mencoba untuk menimbulkannya.

Menurut Arianty, (2024) Kepemimpinan Birokrasi telah lama menjadi elemen penting dalam mengelola organisasi, terutama dalam sektor publik dan perusahaan besar. Pendekatan ini menekankan pada struktur, hierarki, dan aturan yang ketat untuk mencapai efisiensi dan ketertiban. Meskipun sering kali berkaitan dengan konotasi negatif. Kepemimpinan Birokrasi berperan penting dalam mengatur dan menyelaraskan berbagai bagian organisasi dengan tujuan bersama.

Kepemimpinan birokrasi barangkali dapat didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi para pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dan mengarahkan organisasi agar lebih kompak dan kondusif, dengan cara menerapkan konsep, nilai, etika, karakter, pengetahuan, dan ketrampilan melalui kewenangan yang dimilikinya. Legitimasi kewenangan ini pula yang digunakan Weber ketika menyusun model kepemimpinan birokrasi (Weberian). Kepemimpinan birokrasi

didasarkan pada keyakinan terhadap 'legalitas' pola-pola aturan normatif, dan hak yang diberikan kepada penguasa berdasarkan aturan tersebut untuk melakukan perintah. Kepemimpinan tradisional didasarkan pada keyakinan kuat terhadap kebenaran tradisi-tradisi yang berlaku di lingkungannya, dan legitimasi status kepemimpinan tradisional. Sementara kepemimpinan karismatik didasarkan pada kepribadian seseorang yang berbeda dengan orang lain, yang diwarnai oleh sikap kepahlawanan atau keteladanan sehingga pola-pola aturan atau perintah tunduk terhadap kepemimpinannya.

Menurut Gie dalam Anwar, (2019) indikator-indikator Kepemimpinan Birokrasi

- a. Kepemimpinan Tidak Sesuai Dengan Keahlian
 1. Pemimpin menempatkan pegawai tidak berdasarkan latar belakang pendidikan.
 2. Tidak berdasarkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
 3. Tidak berdasarkan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Kepemimpinan Birokrasi Diwarnai Hubungan Keluarga
 1. Pemimpin membagi pekerjaan karena hubungan keluarga
 2. Pemimpin menentukan jabatan pegawai berdasarkan hubungan keluarga
- c. Kepemimpinan Mengabaikan Kualitas atau Prestasi Pegawai
 1. Dalam menentukan jabatan pegawai tidak sesuai prestasi pegawai
 2. Ada rasa suka tidak suka terhadap pegawai.

Dari ketiga indikator kepemimpinan birokrasi di atas pada penelitian ini terdapat dua kepemimpinan birokrasi di simpulkan pada :

1. Kepemimpinan Baik, jika sesuai keahlian, tidak diwarnai hubungan keluarga, dan tidak mengabaikan kualitas atau prestasi pegawai.
2. Kepemimpinan Tidak Baik, jika tidak sesuai keahlian, diwarnai hubungan keluarga, dan mengabaikan kualitas pegawai atau prestasi pegawai.

Menurut Jamal (2021) Komitmen kerja adalah sikap pegawai untuk tetap berada di organisasi keterlibatan dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan dari organisasi serta orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu yang mengutamakan pekerjaan dalam organisasi. Komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Komitmen kerja adalah derajat dimana pegawai mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama Mathis dan Jackson (2019).

Menurut Ricard dalam Lubis, (2021) menjabarkan beberapa indikator sikap yang dimiliki oleh individu yang memiliki komitmen kerja yaitu:

1. Perasaan menjadi bagian dari organisasi merupakan sebuah perasaan yang terkait dengan rasa memiliki yang ada dalam diri seseorang. Perasaan memiliki ini mengacu pada perasaan dikenali, diterima, aman, nyaman, diperhatikan, dan juga didukung oleh orang lain atau suatu kelompok. biasanya terkait dengan kelompok atau organisasi, yang mana para anggotanya memiliki keterikatan dengan kelompok tersebut.
2. Kebanggaan terhadap organisasi perekat persaudaraan yang membuat karyawan berkomitmen untuk organisasi mereka.

3. Kepedulian terhadap organisasi Adalah berorganisasi merupakan salah satu alternatif yang mampu melatih kepekaan dan kepedulian sosial. Dengan berorganisasi banyak manfaat yang diperoleh.
4. Ketertarikan untuk bekerja pada organisasi merupakan salah satu wujud aktivitas manusia untuk memenuhi kebutuhannya. *Bekerjadi* dalam *organisasi* atau perusahaan tentu.
5. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik *terhadap* tujuan, *nilai-nilai*, dan sasaran organisasinya.

Menurut Sulaksono (2019), “Budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.”.Selanjutnya menurut Edy (2019). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

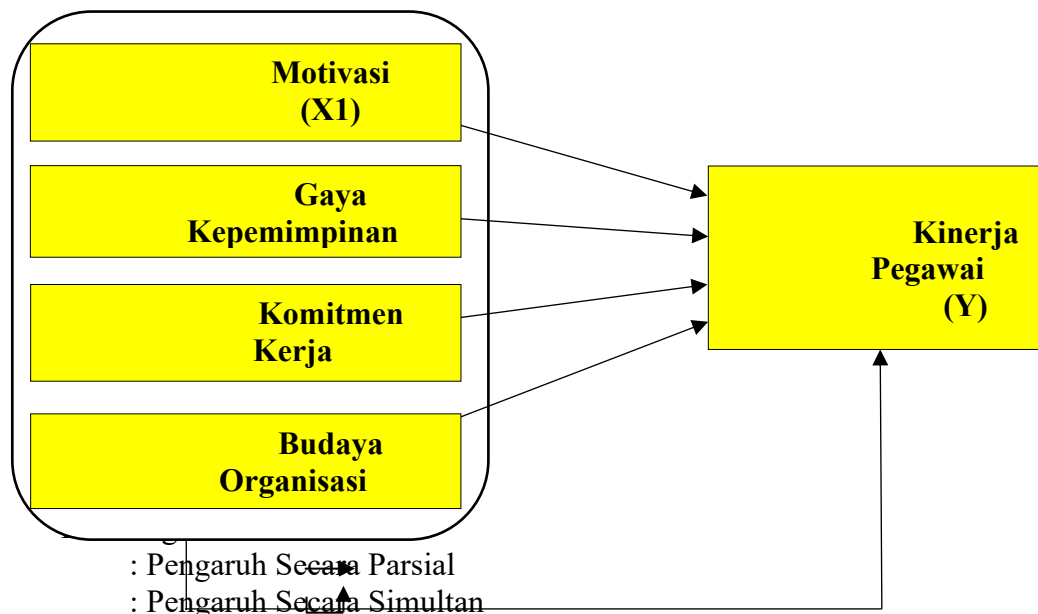
Menurut Sulaksono dan Swastianai Dunggio (2020) indikator budaya organisasi dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Inovatif memperhitungkan resiko adalah memberikan perhatian yang sensitive terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan.
2. Berorientasi pada hasil adalah kemampuan mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, dapat diandalkan, bertanggung jawab, mampu secara sistematis mengidentifikasi resiko dan. Peluang dengan memperhatikan keterhubungan antara perencanaan dan hasil untuk keberhasilan organisasi.
3. Berorientasi pada semua kepentingan pegawai mengacu pada kekompakan tim untuk keberhasilan dalam kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan bahwa populasi yang menjadi target adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Alor berjumlah 32 Orang aparatur sipil negara (ASN). Untuk menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan teknik sampel jenuh yaitu sampel berdasarkan jumlah populasi ($N=n$). Dengan demikian maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 32. . Hipotesis dalam penelitian ini adalah: 1. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. 2. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. 3. Komitmen Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. 4. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. 5. Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Kerja Dan Budaya Organisasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. 6. Besar Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Kerja Dan Budaya Organisasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor Adalah Sebesar 70 – 80

%. Kerangka penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini :



Gambar 1
Kerangka Dasar Penelitian

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2019) mengatakan kalau korelasi antar tiap butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dengan demikian butir pertanyaan atau pernyataan yang valid adalah yang nilai korelasinya (r) lebih dari atau sama dengan 0,3.

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

1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

Pernyataan	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
P1	0,554	0,3	Valid
P2	0,555	0,3	Valid
P3	0,630	0,3	Valid
P4	0,737	0,3	Valid
P5	0,670	0,3	Valid
P6	0,647	0,3	Valid
P7	0,637	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas Variabel Motivasi (X_1) diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Motivasi (X_1) dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X_2)

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya kepemimpinan Birokrasi (X_2)

Pernyataan	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
P1	0,747	0,3	Valid
P2	0,734	0,3	Valid
P3	0,755	0,3	Valid
P4	0,585	0,3	Valid
P5	0,740	0,3	Valid
P6	0,696	0,3	Valid
P7	0,788	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas Variabel Gaya kepemimpinan birokrasi (X_2) diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Gaya kepemimpinan birokrasi (X_2) dinyatakan valid.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen kerja (X_3)

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja (X_3)

Pernyataan	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
P1	0,557	0,3	Valid
P2	0,677	0,3	Valid
P3	0,672	0,3	Valid
P4	0,692	0,3	Valid
P5	0,768	0,3	Valid
P6	0,548	0,3	Valid
P7	0,534	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas Variabel Komitmen kerja (X_3) diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Komitmen kerja (X_3) dinyatakan valid.

4. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_4)

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_4)

Pernyataan	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
P1	0,723	0,3	Valid

P2	0,673	0,3	Valid
P3	0,773	0,3	Valid
P4	0,784	0,3	Valid
P5	0,836	0,3	Valid
P6	0,710	0,3	Valid
P7	0,622	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4. hasil uji validitas Variabel Budaya organisasi (X₄) diketahui nilai *r hitung* (Pearson Correlation) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Budaya organisasi (X₄) dinyatakan valid

5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai (Y)

Tabel 5

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation	R tabel	Keterangan
P1	0,650	0,3	Valid
P2	0,413	0,3	Valid
P3	0,584	0,3	Valid
P4	0,408	0,3	Valid
P5	0,639	0,3	Valid
P6	0,472	0,3	Valid
P7	0,494	0,3	Valid

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 5 hasil uji validitas Variabel Kinerja pegawai (Y) diketahui nilai *r hitung* (Pearson Correlation) untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pernyataan untuk Variabel Kinerja pegawai(Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

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

Tabel 6

Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
Motivasi kerja (X ₁)	0,745	0,6	Reliabel
Gaya kepemimpinan (X ₂)	0,843	0,6	Reliabel
Komitmen kerja (X ₃)	0,753	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₄)	0,852	0,6	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,650	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 6 di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* Variabel Motivasi (X_1), Gaya kepemimpinan birokrasi (X_2), Komitmen kerja (X_3), Budaya Organisasi (X_4) dan Kinerja pegawai (Y) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen dan variabel dependen terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogrov-Smirnov*, dengan indikatornya bila nilai *Sig.* lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Berikut ini adalah table hasil uji normalitas *kolmogrov-smirnov* :

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas (*Kolmogrov-Smirnov*)

				Unstandardized Residual	
N				32	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean			.0000000	
	Std.			1.04679762	
	Deviation				
Most Extreme Differences	Most Extreme	Absolute		.109	
		Positive		.109	
		Negative		-.066	
Test Statistic				.109	
Asymp. Sig. (2-tailed)				.200 ^{c,d}	

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 7 hasil uji normalitas yang dibuktikan dengan hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* diketahui nilai *Sig.* sebesar $0,200 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan 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 8
Hasil Uji Heterokedastisitas (uji *glejser*)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.547	2.032		.761	.453
X1	-.021	.052	-.086	.396	.695
X2	-.023	.043	-.108	.529	.601
X3	.034	.050	.145	.692	.495
X4	-.013	.032	-.077	.401	.692

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Motivasi (X₁) 0,695 > 0,05 atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Gaya kepemimpinan birokrasi (X₂) 0,601 > 0,05 atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Komitmen kerja (X₃) 0,495 > 0,05 atau 5% dan variabel dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Budaya Organisasi (X₄) 0,692 > 0,05 atau 5% maka variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi *heterokedastisitas*.

2. 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 ini dianggap tidak terjadi *multikolinearitas*.

Tabel 9
Hasil Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.540	3.655		.421	.677
X1	.255	.094	.322	2.712	.011
X2	.256	.078	.366	3.297	.003
X3	.289	.089	.371	3.234	.003
X4	.166	.057	.304	2.910	.007

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat dari hasil uji *multikolineritas* pada variabel Motivasi (X₁) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,762 dan nilai VIF sebesar 1,313, variabel Gaya kepemimpinan (X₂) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,869 dan nilai VIF sebesar 1,151, variabel Komitmen kerja (X₃) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,814, nilai VIF sebesar 1.228 dan variabel Budaya Organisasi (X₄) dengan

nilai *tolerance* sebesar 0,983, nilai VIF sebesar 1.017 Dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF pada variabel independen dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi *multikolineritas* dalam penelitian ini.

3. Uji Linearitas

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

1. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja pegawai (Y) Dan Motivasi kerja (X₁)

Tabel 10

Hasil Uji Linearitas Kinerja pegawai (Y) Dan Motivasi kerja (X₁)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Y * X1	Between Groups	(Combined)	70.833	9	7.870	3.710
		Linearity	44.557	1	44.557	21.005
		Deviation from Linearity	26.276	8	3.285	1.548
	Within Groups		46.667	22	2.121	
Total			117.500	31		

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja pegawai dan Motivasi sebesar $0,198 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja pegawai dan Motivasi.

2. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja pegawai (Y) Dan Gaya kepemimpinan (X₂)

Tabel 11

Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) Dan Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X₂)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Y * X2	Between Groups	(Combined)	64.726	9	7.192	2.998
		Linearity	33.207	1	33.207	13.843
		Deviation from Linearity	31.519	8	3.940	1.642
	Within Groups		52.774	22	2.399	
Total			117.500	31		

Suber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 11. menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja pegawai dan Gaya kepemimpinan birokrasi sebesar $0,170 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja pegawai dan Gaya kepemimpinan birokrasi.

3. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja pegawai (Y) Dan Komitmen kerja (X₃)

Tabel 12

Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) Dan Komitmen Kerja (X₃)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
* X3	Y Between (Combined)	55.667	8	6.958	2.588
	Groups Linearity	42.920	1	42.920	15.965
	Deviation from Linearity	12.746	7	1.821	.677
	Within Groups	61.833	23	2.688	
	Total	117.500	31		

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja pegawai dan Komitmen kerja sebesar $0,689 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja pegawai dan Komitmen kerja.

4. Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja pegawai (Y) Dan Budaya Organisasi (X₄)

Tabel 13

Hasil Uji Linearitas Kinerja Pegawai (Y) Dan Budaya Organisasi (X₄)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
* X4	Y Between (Combined)	36.500	11	3.318	.819
	Groups Linearity	11.296	1	11.296	2.789
	Deviation from Linearity	25.204	10	2.520	.622
	Within Groups	81.000	20	4.050	
	Total	117.500	31		

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* Kinerja pegawai dan Komitmen kerja sebesar $0,778 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Kinerja Pegawai dan Budaya Organisasi.

3. Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan adalah anaaisis yang dilakukan untuk menjawab masalah penelitian yaitu variabel Motivasi (X₁), variabel Gaya kepemimpinan birokrasi (X₂, Variabel Komitmen kerja (X₃), dan variabel Budaya organisasi (X₄) terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor (Y) dan analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda.

Regresi linear berganda merupakan alat analisis yang digunakan untuk menunjukkan pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Berikut ini adalah hasil uji regresi linear berganda :

Tabel 14

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.540	3.655		.421	.677
X1	.255	.094	.322	2.712	.011
X2	.256	.078	.366	3.297	.003
X3	.289	.089	.371	3.234	.003
X4	.166	.057	.304	2.910	.007

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 14 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,540 + 0,255X_1 + 0,256X_2 + 0,289X_3 + 0,166X_4 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1,540 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan dan Komitmen kerja bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel kinerja pegawai sebesar 1,540 atau 1.540%.
2. Nilai koefisien regresi variabel variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,255 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 25.5% nilai Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Motivasi dan variabel Kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi variabel Gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,256 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Gaya kepemimpinan sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 25.6% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Gaya kepemimpinan dan variabel Kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen kerja (X_3) sebesar 0,289 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Komitmen kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 28.9% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Komitmen kerja dan variabel Kinerja pegawai.
5. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_4) sebesar 0,166 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 16.6% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Komitmen kerja dan variabel Kinerja pegawai.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan birokrasi komitmen kerja dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial, uji F atau uji simultan dan koefisien determinasi (R^2).

1. Uji t parsial

Uji t parsial digunakan untuk menguji hipotesis 1, 2, 3 dan 4 yaitu masing-masing variabel bebas yakni motivasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor, gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor, komitmen kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor dan Budaya Organisasi (X_4) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan uji t (sig) dengan nilai alfa (α), jika nilai $\text{sig} \leq \alpha$ 0,05 atau 5% maka hipotesis diterima. Berikut hasil uji t parsial dalam penelitian ini :

Tabel 15
Hasil Uji t (uji parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.540	3.655		.421	.677
X1	.255	.094	.322	2.712	.011
X2	.256	.078	.366	3.297	.003
X3	.289	.089	.371	3.234	.003
X4	.166	.057	.304	2.910	.007

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

H1. Motivasi (X_1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data uji t parsial pada tabel 15. diketahui bahwa variabel motivasi (X_1) memiliki nilai sig. 0,011, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor diterima.

H2. Gaya Kepemimpinan Birokrasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data uji t parsial pada tabel 15 diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan birokrasi (X_2) memiliki nilai 0,003, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor diterima.

H3. Komitmen Kerja (X_3) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data uji t parsial pada tabel 15 variabel komitmen kerja (X_3) memiliki nilai 0,003, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 3 yang menyatakan bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor diterima.

H4. Budaya Organisasi (X_4) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data uji t parsial pada tabel 15 variabel budaya organisasi (X_4) memiliki nilai 0,007, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa. Dengan

demikian maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji hipotesis 5 yaitu motivasi, gaya kepemimpinan komitmen kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan uji F (sig) dengan nilai alfa (α), jika nilai $\text{sig} \leq \alpha$ 0,05 atau 5% maka hipotesis diterima. Berikut ini adalah hasil uji simultan (uji F) :

Tabel 16
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83.531	4	20.883	16.598	.000 ^b
Residual	33.969	27	1.258		
Total	117.500	31			

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2024

H5. Motivasi (X1), Gaya Kepemimpinan Birokrasi, Komitmen Kerja Dan Budaya Organisasi Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data uji simultan (uji F) sesuai dengan tabel 16 di atas mengatakan bahwa variabel motivasi, gaya kepemimpinan komitmen kerja dan budaya organisasi memiliki nilai sig. sebesar 0.000, nilai ini lebih kecil dari nilai alfa. Dengan demikian maka hipotesis 5 yang menyatakan bahwa variabel motivasi, gaya kepemimpinan, komitmen kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor diterima.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menjawab hipotesis 6 yaitu besarnya pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan birokrasi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor adalah sebesar 70-80%. Rumus untuk mengetahui besarnya pengaruh dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (R^2), sebagai berikut :

$KD = R^2 \times 100\%$. Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi (R^2) :

Tabel 17
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.668	1.122

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, (2024)

H6. Besar Pengaruh Variabel Motivasi (X1), Gaya Kepemimpinan Birokrasi, Komitmen Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Adalah 70-80%

Hasil analisis data koefisien determinasi (R^2) sesuai dengan tabel 17 di atas diketahui bahwa nilai R Square variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan komitmen kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0.711, yang berarti bahwa besar pengaruh adalah 71.1%. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan bahwa besar pengaruh variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor adalah sebesar 70-80 % diterima

KESIMPULAN

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

1. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.
2. Gaya kepemimpinan birokrasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.
3. Komitmen kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.
4. Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan birokrasi, Komitmen kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor.
5. Besarnya pengaruh variabel motivasi, gaya kepemimpinan birokrasi, komitmen kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Alor adalah 71.1%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka diharapkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Dinas Pariwisata Kabupaten Alor

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi informasi dan evaluasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi, gaya kepemimpinan birokrasi, komitmen kerja dan budaya organisasi.

2. Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan peneliti selanjutnya dengan substansi yang sama secara mendalam.

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 Tranformasional, 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 (Dpmpstsp). *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>