



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DISIPLIN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN ALOR TENGAH UTARA KABUPATEN ALOR

Naema Manimai¹, Alvonso Fanisius Gorang², Theresia Lounggina
Luisa Peny³, Hermayanti⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana
Kalabahi

Abstract

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

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor. Yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai. dengan jumlah responden 20 orang. teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik pengumpulan data. analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan uji t dan uji F sebagai alat untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan dari variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari nilai signifikan sebesar 0,001 atau 0.1 % dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05 atau 5 % dengan demikian maka hasil penelitian ini adalah menerima h_{a1} . nilai t_{hitung} 3.086 dengan nilai signifikan sebesar 0,007 atau 0,7 % dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05 atau 5 % dengan demikian maka atau 5% dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu atau 5% dengan demikian maka hasil penelitian ini adalah menerima h_{a3} . nilai F_{hitung} sebesar 86.463 dan hasil ini lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.239 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 atau 0.0 % dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa 0,05 atau 5 % jadi dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menerima h_{a5} .

Keywords: *Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Budaya Organisasi Dan Kinerja Pegawai*

alonso.goran@gmail.com

How to Cite: Manimai, N., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2026). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DISIPLIN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN ALOR TENGAH UTARA KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.C), 267-282. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14963>

PENDAHULUAN

Kecamatan merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota. Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pada pasal 1 angka 24 disebutkan: Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari Daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat. Pendefinisian kecamatan menurut Undang-Undang ini “mengingat” akan definisi kecamatan menurut Undang-Undang Nomor 5

Tahun 1974. Kecamatan merupakan line office dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa/kelurahan. Kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang camat.

Kinerja sebagai perwujudan hasil kerja menjadi sesuatu yang lebih penting bagi pegawai. Hasil kerja pegawai menunjukkan bagaimana pegawai dapat disiplin, setia dan taat melakukan tugas kejujur dan tidak menyalah –gunakan wewenang, serta mampu bekerja sama dengan pegawai lain. Kinerja berdasarkan/sasaran target Renstra periode sebelumnya, sasaran adalah penjabaran lebih lanjut dari tujuan yaitu sesuatu yang akan dihasilkan oleh instansi pemerintahan dalam jangka waktu tertentu, sasaran merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategi yang berfokus pada tindakan dan alokasi, sumber daya dalam pelaksanaan aktifitas instansi / satuan kerja pegawai pada kantor kecamatan Alor Tengah Utara karena dapat mempengaruhi lingkungan kerja untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah – ubah atau tidak stabil dengan demikian kinerja dalam suatu organisasi atau kantor perlu diukur atau dinilai agar dapat diketahui apakah kinerja pegawai itu baik atau buruk.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan dapat menentukan apakah suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dan upaya melakukan kegiatan demi mencapai tujuan pimpinan harus ada dalam kelompok atau organisasi untuk sebagai panutan.

Kedisiplinan kerja merupakan suatu alat yang digunakan para camat untuk berkomunikasi dengan pegawai agar para pegawai bersedia untuk mengubah suatu sikap maupun perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan orang-orang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang sudah berlaku.

Lingkungan Kerja, Hermayanti, et al (2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Hermayanti, et al (2022) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

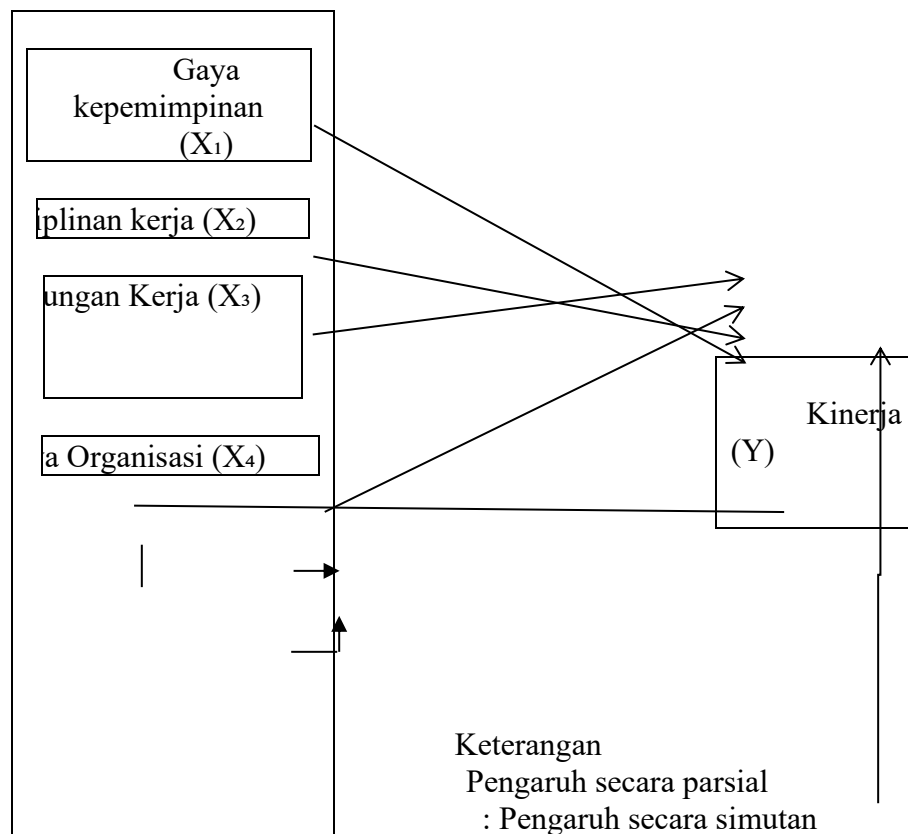
Budaya Organisasi, Peny (2018) menyatakan budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi. Budaya organisasi dikatakan juga sebagai cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi.

METODE PENELITIAN

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2014) dalam prihandayani (2017). Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena populasi kurang dari 100, dengan menggunakan rumus $N=n$, dimana populasi sama dengan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor yang berjumlah 41 orang.

Teknik pengumpulan data Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Jenis data yang dikumpulkan adalah opini subyek (orang). Dalam hal ini, data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diedarkan pada karyawan karyawan pada Kantor Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diambil dari lembaga atau perusahaan yang diteliti.

Hipotesis menurut Sugiono (2019) adalah jawaban sementara yang dibangun/diformulasikan berdasarkan pada kajian konsep teori-teori, hasil temuan penelitian terdahulu atau pengamatan peneliti pada lapangan yang akan diteliti. Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.3

Kerangka dasar penelitian

Analisis Pendahuluan

4.2.1. Deskripsi Identitas Responden

Sebelum mengajikan hasil hipotesis dan pembahasan maka terlebih dahulu akan dipaparkan identitas responden dengan maksud untuk memberikan gambaran keadaan data yang

telah dikumpulkan melalui kuisisioner penelitian.

Responden diambil langsung dari penyebaran kuisisioner secara langsung kepada pegawai yang ada di kantor kecamatan alor tengah utara yang berjumlah responden 20 responden. Berdasarkan data yang dikumpulkan ada 3 karakteristik responden yang dipaparkan sebagai berikut :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1. berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Laki-laki	11 orang	55 %
2	Perempuan	9 orang	45 %
	Jumlah	20 orang	100%

Sumber : data primer, 2024

Dari hasil olahan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki – laki yaitu 11 orang atau 55 %, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan yaitu 9 orang atau 45 %.

1. Karakteristik responden berdasarkan umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat disajikan pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase (%)
20-24	3 orang	15 %
25-29	0 orang	0 %
30-34	3 orang	15 %
35-39	3 orang	15 %
40-44	5 orang	25 %
45-49	3 orang	15 %
50-54	3 orang	15 %
Jumlah	20 orang	100 %

Sumber : data primer, 2023

Berdasarkan hasil olahan pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menurut kisaran umur 20-24 berjumlah 4 orang atau sebesar 20 %, 25 - 29 tahun berjumlah 0 orang atau sebesar 0 %, 30 – 34 tahun berjumlah 1 orang atau berjumlah 5%, 35 -39 tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 15 %. 40 – 45 tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 15%, 46 -50 tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 15 %,51 – 54 tahun berjumlah 4 orang atau sebesar 20 %.

2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat disajikan pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
---------------------	-----------	----------------

SMA/Sederajat	1 orang	95 %
S1/Sederajat	19 orang	5 %
Jumlah	20 orang	100 %

Sumber: data primer, 2024

Berdasarkan hasil olahan pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berpendidikan SI / Serjana berjumlah 1 orang atau sebesar 5 %, SMA berjumlah 19 orang atau sebesar 95 %.

4.2.3. pengujian instrumen penelitian

4.2.3.1. Hasil uji validitas

Teknik korelasi yang digunakan dalam melakukan uji validitas adalah dengan metode pearsons product moment yang menguji dua sisi. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya kuisioner yang digunakan. Dalam pengujian ini menggunakan 20 responden. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji validitas kuisioner dengan menggunakan program spss 16.0 adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan

Pengujian validitas pada tiap pernyataan dari indikator gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Item pertanyaan	r-hitung	Nilai corelasi (r)	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0.728	0,300	Valid
2	Pertanyaan 2	0.668	0,300	Valid
3	Pertanyaan 3	0.691	0,300	Valid
4	Pertanyaan 4	0.702	0,300	Valid
5	Pertanyaan 5	0.801	0,300	Valid
6	Pertanyaan 6	0.731	0,300	Valid
7	Pertanyaan 7	0.836	0,300	Valid
8	Pertanyaan 8	0.924	0,300	Valid

Sumber : data penelitian olahan spss 16.0

Berdasarkan hasil tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam instrumen gaya kepemimpinan dinyatakan valid karena nilai *person product moment* atau r_{hitung} pada tiap pernyataan lebih besar dari pada nilai korelasi (r). Dengan demikian butir – butir pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Disiplin kerja

Pengujian validitas pada tiap pernyataan dari indikator disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

N o	Item pertanyaan	r- hitung	Nilai corelasi (r)	Keteranga n
1	Pertanyaa n 1	0.90 7	0,30 0	Valid
2	Pertanyaa n 2	0.71 7	0,30 0	Valid
3	Pertanyaa n 3	0.92 1	0,30 0	Valid
4	Pertanyaa n 4	0.87 0	0,30 0	Valid
5	Pertanyaa n 5	0.88 6	0,30 0	Valid
6	Pertanyaa n 6	0.96 1	0,30 0	Valid
7	Pertanyaa n 7	0.84 3	0,30 0	Valid
8	Pertanyaa n 8	0.92 5	0,30 0	Valid

Sumber : data penelitian olahan spss 16.0

Berdasarkan hasil tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam instrumen disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai *person produk moment* atau r_{hitung} pada tiap pernyataan lebih besar dari pada nilai korelasi (r). Dengan demikian butir – butir pernyataan dalam variabel disiplin kerja layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

3. Lingkungan kerja

Pengujian validitas pada tiap pernyataan dari indikator lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel lingkungan Kerja

N o	Item pertanyaan	r- hitung	Nilai corelasi (r)	Keteranga n
1	Pertanyaa n 1	0.72 8	0,30 0	Valid
2	Pertanyaa n 2	0.66 8	0,30 0	Valid
3	Pertanyaa n 3	0.69 1	0,30 0	Valid
4	Pertanyaa n 4	0.70 2	0,30 0	Valid
5	Pertanyaa n 5	0.80 1	0,30 0	Valid

6	Pertanyaa n 6	0.73 1	0,30 0	Valid
7	Pertanyaa n 7	0.83 6	0,30 0	Valid
8	Pertanyaa n 8	0.92 4	0,30 0	Valid

Sumber : data penelitian olahan spss 16.0

Berdasarkan hasil tabel 4.11 diatas menunjukan bahwa semua item pernyataan dalam instrumen lingkungan kerja dinyatakan valid karena nilai *person produk moment* atau r_{hitung} pada tiap pernyataan lebih besar dari pada nilai korelasi (r). Dengan demikian butir – butir pernyataan dalam variabel lingkungan kerja layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

4. Budaya organisasi

Pengujian validitas pada tiap pernyataan dari indikator budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

N o	Item pertanyaan	r- hitung	Nila i corelasi (r)	Keteranga n
1	Pertanyaa n 1	0.83 3	0,30 0	Valid
2	Pertanyaa n 2	0.69 2	0,30 0	Valid
3	Pertanyaa n 3	0.72 3	0,30 0	Valid
4	Pertanyaa n 4	0.69 6	0,30 0	Valid
5	Pertanyaa n 5	0.73 6	0,30 0	Valid
6	Pertanyaa n 6	0.82 9	0,30 0	Valid
7	Pertanyaa n 7	0.72 7	0,30 0	Valid
8	Pertanyaa n 8	0.72 7	0,30 0	Valid

Sumber : data penelitian olahan spss 16.0

Berdasarkan hasil tabel 4.11 diatas menunjukan bahwa semua item pernyataan dalam instrumen budaya organisasi dinyatakan valid karena nilai *person produk moment* atau r_{hitung} pada tiap pernyataan lebih besar dari pada nilai korelasi (r). Dengan demikian butir – butir pernyataan dalam variabel budaya organisasi layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

5. Kinerja

Pengujian validitas pada tiap pernyataan dari indikator budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13

Hasil Uji Validitas Variabel kinerja

N o	Item pertanyaan	r- hitung	Nilai corelasi (r)	Keteranga n
1	Pertanyaa n 1	0.65 7	0,30 0	Valid
2	Pertanyaa n 2	0.58 1	0,30 0	Valid
3	Pertanyaa n 3	0.83 2	0,30 0	Valid
4	Pertanyaa n 4	0.78 5	0,30 0	Valid
5	Pertanyaa n 5	0.73 4	0,30 0	Valid
6	Pertanyaa n 6	0.83 7	0,30 0	Valid
7	Pertanyaa n 7	0.73 0	0,30 0	Valid
8	Pertanyaa n 8	0.82 8	0,30 0	Valid

Sumber : data penelitian olahan spss 16.0

Berdasarkan hasil tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam instrumen kinerja dinyatakan valid karena nilai *person produk moment* atau r_{hitung} pada tiap pernyataan lebih besar dari pada nilai korelasi (r). Dengan demikian butir – butir pernyataan dalam variabel kinerja layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

2.3.2. Hasil Uji Realibitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisiten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel , apabila : nilai alpha cronbach lebih dari atau sama dengan 0,600 ($\alpha \text{ cronbach} \geq 0,600$), maka reliabel. Sedangkan jika nilai alpha cronbech kurang dari 0,600 ($\alpha \text{ cronbach} < 0,600$) maka tidak reliabel.

Rangkuman hasil uji reliabilitas variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Rangkuman Uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach' s Alpha	Syara t	Keteranga n
Kinerja (Y)	0.883	0,600	Reliabel
Gaya kepemimpinan (X ₁)	0.899	0,600	Reliabel

Disiplin kerja (X ₂)	0.943	0,600	Reliabel
Lingkungan kerja(X ₃)	0.882	0,600	Reliabel
Budaya organisasi (X ₄)	0.882	0,600	Reliabel

Sumber : data penelitian olahan spss 16.0

Berdasarkan olahan pada tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai alpha cronbach's hasil uji reliabilitas variabel kinerja paegawai (Y) gaya kepemimpinan (X₁), disiplin kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃), dan budaya organisasi(X₄) menunjukkan nilai yang disyrtakan yaitu lebih besar dari 0,600 sehingga semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yakni kinerja pegawai ,gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dinyatakan reliabel.

4.2.4. uji asumsi klasik

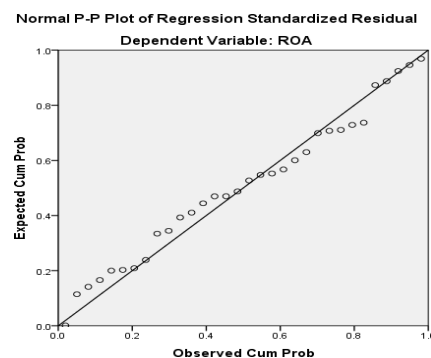
Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas ,uji heterokedastisitas, uji motikolinearitas, dan uji linearitas.

4.2.4.1. uji normalitas

Menurut Ghosali dalam gorang (2023) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi , variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini secara stastistik menggunakan normal p-p plot. Prinsip normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan polah distribusi normal, maka modal regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Garbar 4.2 Hasil uji normalitas



Berdasarkan gambar 4.2 titik-titik mendekati dan mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa modal regresi memenuhi asumsi normalitas.

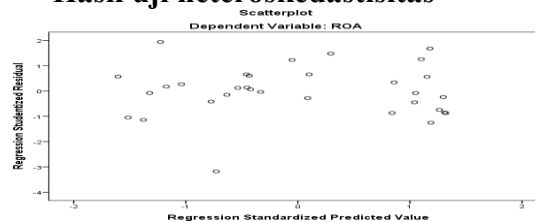
4.2.4.2. uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketika ketidaksamaan varian dari residual dan satu pengamatan

yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot modal tersebut. Dasar pengambilan keputusan adalah : jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin –poin)yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Gambar 4.3
Hasil uji heteroskedastisitas



Berdasarkan data dalam tabel 4.15 tersebut diatas diketahui nilai VIF untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian yakni gaya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan budaya organisasi kurang dari 10. Karena itu dapat disimpulkan bahwa pada model tersebut tidak ada indikasi terjadinya.

4.2.4.3. uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah variabel- variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Gejala multikolinearitas dideteksi dengan melihat besarnya *variance inflution factor* (VIF). Indikasi multikolinearitas umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilahat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.16

Hasil Uji Multikolinearitas

	Tolerance	VIF
Gaya kepemimpinan	0.210	4.753
Disiplin kerja	0.268	3.731
Model	Collinearity statistics	
Lingkungan kerja	0.548	1.823
Budaya organisasi	0.548	1.823

Sumber : data penelitian olahan spss 16.0

4.2.4.4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua atau lebih mempunyai hubungan yang linier atau secsrs signifikan. Pengujian ini dilakukan untuk melihat bagaimana variabel X mempengaruhi variabel Y, baik itu pengaruh berbanding lurus maupun berbanding terbalik. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan dengan nilai alfa dengan kreteria :

- Jika nilai signifikan uji f deviation from linearty $> 0,05$ maka ada hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- Jika nilai signifikan uji f deviation from linearity $\leq 0,05$ maka tidak ada hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Rangkuman hasil uji linearitas terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.17
Hasil Uji Lineritas

No	Variabel	Tingkat signifikansi	Alfa	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan	0,558	0.05	Linear
2	Disiplin kerja	0,372	0.05	Linear
3	Lingkungan kerja	0,406	0.05	Linear
4	Budaya organisasi	0,406	0.05	Linear

Sumber : data penelitian olahan spss 16.0

Dari data dalam tabel 4.17 tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan disiplin kerja lingkungan kerja dan budaya organisasi lebih besar dari nilai alfa (0,05) karena itu disimpulkan bahwa ada hubungan linear yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai kantor kecamatan alor tengah utara kabupaten alor.

analisis lanjutan

hasil analisis linear berganda dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.18
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
coefficients"

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	.	2.		.1	.
Gaya kepemimpinan	456	363	.516	93	849
Disiplin kerja	514	31	.359	3.	.001
Lingkungan kerja	347	13	.381	3.	.007
Budaya organisasi	365	74	.411	4.	.000
	421	36		3.	.005

a. Dependent variabel : kinerja pegawai

Sumber : data penelitian olahan spss 16.0

Berdasarkan olahan pada tabel 4.18 diatas diperoleh suatu persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,456 + 0,514 x_1 + 0,347 x_2 + 0,365x_3 + 0,421x_4 + e$$

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

1. Nilai konstanta sebesar 0,456 artinya jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini bernilai nol (0) atau konstanta maka nilai variabel terikat yakni kinerja pegawai sudah ada sebesar 0,456.atau 45,6 %
2. Nilai koefesien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,514 artinya jika variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 51,4 % dengan ketentuan nilai variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah konstanta atau nol.
3. Nilai koefesien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,347 artinya jika variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 34,7 % dengan ketentuan nilai variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah konstanta atau nol.
4. Nilai koefesien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,365 artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 36,5 % dengan ketentuan nilai variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah konstanta atau nol.
5. Nilai koefesien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,421 artinya jika variabel budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 42,1 % dengan ketentuan nilai variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah konstanta atau nol.

4.2.5.2. Hasil Uji t (uji parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial yakni untuk menguji hipotesis pertama, hipotesis kedua, hipotesis ketiga, hipotesis keempat yakni : gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pengujian dilakukan dengan nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya.

- Jika nilai signifikan uji t $\geq 0,05$, maka H_a ditolak atau tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat
- Jika nilai signifikan uji t $< 0,05$, maka H_a diterima atau ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

Hasil uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandar dized coefficients		Standar dized coefficients	T	S ig.
	B	St d. Error	Beta		

(constant)		.4	2.		.1	.8
Gaya	56		363		93	49
kepemimpina				.516		
n		.5	.1	359	3.	.0
Disipli	14		31		931	01
n kerja		.3	.1	.381	3.	.0
Lingku	47		13		086	07
ngan kerja				.411		
Budaya		.3	.0		4.	.0
organisasi	65		74		932	00
		.4	.1		3.	.0
	21		36		096	06

Pengujian hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat diuraikan sebagai berikut :

4.2.5.2.1. Pengujian hipotesis pertama (H)

Hipotesis : gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan alor tengah utara. Kabupaten alor.

Data dalam tabel 4.19. menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai alfa (0,05) sehingga hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan alor tengah utara kabupaten alor.

4.2.5.2.2. pengujian hipotesis kedua (H)

Hipotesis : disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan alor tengah utara

Data dalam tabel 4.19. menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,007 lebih kecil dari nilai alfa (0,05) sehingga hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan alor tengah utara kabupaten alor.

4.2.4.2.3. pengujian hipotesis ketiga (H)

Hipotesis : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan alor tengah utara

Data dalam tabel 4.19. menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa (0,05) sehingga hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan alor tengah utara kabupaten alor.

4.2.4.2.4. pengujian hipotesis keempat (H)

Hipotesis : budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan alor tengah utara

Data dalam tabel 4.19. menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,006 lebih kecil dari nilai alfa (0,05) sehingga hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan alor tengah utara kabupaten alor.

. uji F atau uji simultan

Uji f bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan atau secara bersama-sama yakni untuk menguji hipotesis keempat. Pengujian dilakukan dengan nilai signifikan f dibandingkan dengan derajat kepercayaannya.

- Jika nilai signifikan uji $f \geq 0,05$, maka H_a ditolak atau tidak ada pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- Jika nilai signifikan $f < 0,05$, maka H_a diterima atau ada pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Hasil uji f adalah sebagai berikut :

Tabel 4.20
Hasil Uji F (Simultan)
Anova^b

Model	Sum of squares	Df	Mean square	f	Sig.
Regression	21.617	3	7.206	86.463	.000*
Residual	1.333	6	.083		
Total	22.950	9			

- a. Predictors : (constant),budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan

Sumber : data penelitian olahan spss 16.0

Hipotesis : gaya kepemimpinan disiplin kerja lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

Data dalam tabel 4,20 menunjukkan bahwa nilai signifikan uji f sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa (0,05) sehingga hasil penelitian ini menerima hipotesis keempat yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti akan menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.
3. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.

4. Ada pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor.
5. Besar pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Tengah Utara Kabupaten Alor Adalah Sebesar 78,1%.

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) att 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 (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>