Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, June 2024, 10 (12), 1034-1048
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.13311758
p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364
Accredited by Directorate General of Strengthening for Research and Development
Available online at https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor

Alvonso Fanisius Gorang[1], Jusuf Abodalaka[2], Stanis Man[3]

[1] Fakultas Ekonomi Universitas Tribuana Kalabahi - NTT
[2] Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang – NTT
[3] Fakultas Ekonomika dan Bisnis – Universitas Katolik Widya Mandira Kupang – NTT

Received: 07 Juni 2024
Revised: 12 Juni 2024
Accepted: 20 Juni 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. Penulis melaksanakan penelitian di Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. penelitian ini mengunakan data primer dan metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan signifikan uji t dan signifikan uji f sebagai tolak ukur pengambilan hipotesis dan hasil pengelolaan data menggunakan bantuan program IBM Spss 22 For Windows.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa : (1). secara persial Motivasi Kerja Kabupaten Alor. (2). secara persial kepemimpinan partisipatif memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 atau 0,00% dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05 atau 5% sehingga hasil penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,014 atau 1,4% dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05 atau 5% sehingga hasil penelitian ini menerima H_1yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian menerima H_2 yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. (3). secara persial Iklim Organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,004 atau 0,4% dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu 0,05 atau 5% sehingga hasil penelitian ini menerima H_3 yang meyatahkan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja anggota kepolisian resort alor. (4). secara simultan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 atau 0,00% dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa yaitu sebesar 0,05 yaitu 5% sehingga hasil penelitina ini secara simultan menerima H_4 yang menyatakan bagwa variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

Kata Kunci: *otivasi Kerja, Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai*

(*) Corresponding Author: alonso.gorang@gmail.com

How to Cite: Gorang, A., Abodalaka, J., & Man, S. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10*(12), 1034-1048. https://doi.org/10.5281/zenodo.13311758

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non matarial / non finansial), didalam

organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real), secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksitensi organisasi pada setiap perusahaan, faktor sumberdaya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun maupun kecil jadi bagaimana pun perusahaan memiliki peralatan yang moderen dengan teknologi tinggi, manusia merupakan faktor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Kinerja merupakan suatu yang penting bagi perusahaan atau organisasi, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan karna baik buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing- masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Simamora, kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan Mathis dan Jackson menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dengan demikian kinerja berdasarkan beberapa pengertian diatas adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab, kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal. Sumber daya manusia perluh diukur dengan kinerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen. Karna keterbatasan waktu dan biaya untuk penelitian ini saya menggunakan tiga faktor yaitu: motivasi Kerja disiplin Kerja dan iklim Organisasi.

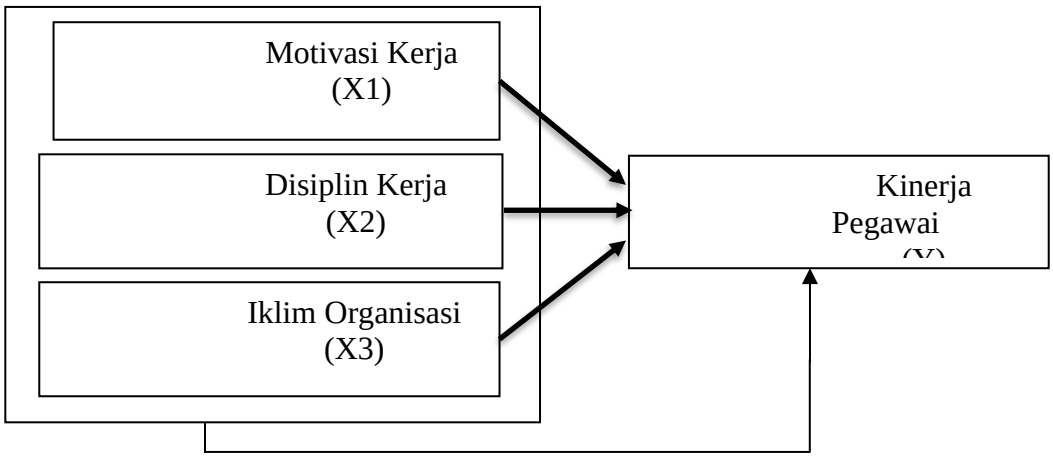
Motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas di Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh di masa mendatang. Jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas. Menurut S.P Hasibuan, bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut sutrisno (2010), disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupanya. Dari pengertian motivasi di atas yang menjadi pendorong atau penggerak bagai pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor adalah bahwa pegawai diberikan tempat atau ruang untuk menunjukan kemampuan,

keahlian dalam bekerja di Kantor Dinas Penindrustian Kabupaten Alor. Jadi yang mendorong mereka adalah bahwa mereka memberikan kesempatan untuk berpertasi, menunjukan kemampuan mereka, dan menunjukan keahlian mereka. Mereka diberi kesempatan untuk menunjukan kekuatan untuk berafiliansi berdasarkan kinerja, tetapi di dalam itu menunjukan afiliansi itu bahwa pimpinan tidak terlaluh menaruh perhatian, kurang dipuji dan tidak ada kontribusi nyata dari pimpinan untuk mendukung mereka. Karna pegawai Kantor Dinas Penindrustian mereka punya kebutuhan afiliansi, mereka punya kebutuhan untuk berprestasi, tetepi ternyata bahwa mereka tidak diberi ruang walaupun ruang ada tetapi mereka tidak mempunyai dukungan. Ruang yang ada dalam hal ini yg diberi kesempatan dan kepercayan untuk seorang pegawai, untuk bekerja tetapi dalam bekerja itu apakah seorang pegawai di kasih prerhatian atau penghargaan dalam mencapai sebuah kesuksesan. Maka seorang pegawai harus menaati setiap pekerja yang diberikan sehinga setiap pegawai cendrung lebih fokus, dan produktif karna hal ini disebabkan seorang pegawai punya waktu lebih untuk merencanakan apa yang akan dikerjakan hari ini, dan hal-hal kecil seperti menyusun meja kerja agar semangat kerja semakin baik. Karyawan pun lebih siap untuk menyelesaikan tugas utamanya, dan lebih fokus menghadapi berbagai tugas tambahan yang ada sehingga pegawai cendrung lebih fokus dan produktif paham dengan hal apa yang harus di lakukan seorang pegawai.

Iklim organisasi memiliki banyak definisi. Definisi pertama dikemukakan oleh Forehand and Gilmers pada tahun 1964, yang menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama (Toulson & Smith, 1994:455). Sementara itu, Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan 2007) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Menurut Davis and Newstrom (2001:25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang iklim organisasi di Kantor Dinas Perindrustian Kabupaten Alor.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. penelitian ini mengunakan data primer dan metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan signifikan uji t dan signifikan uji f sebagai tolak ukur pengambilan hipotesis dan hasil pengelolaan data menggunakan bantuan program IBM Spss 22 For Windows. Analisis yang di lakukan mulai dari analisis uji intrumen, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis yaitu uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan). Berikut adalah gambar kerangka penelitian.



Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

Keterangan :

: pengaruh parsial (menggunakan uji t)

: pengaruh simultan (menggunakan uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Pendahuluan

1.1.Uji Instrumen

1.1.1. Uji Validitas

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

Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pertanyaan	*Pearson Correlation*	*Batas Validasi*	*Keterangan*
P1	0,825	0,3	Valid
P2	0,540	0,3	Valid
P3	0,752	0,3	Valid
P4	0,643	0,3	Valid
P5	0,618	0,3	Valid
P6	0,607	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja seperti terlihat dalam tabel diketahui nilai rhitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Motivasi Kerja bagi Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan	*Pearson Correlation*	*Batas Validasi*	*Keterangan*

P1	0,832	0,3	Valid
P2	0,608	0,3	Valid
P3	0,762	0,3	Valid
P4	0,650	0,3	Valid
P5	0,639	0,3	Valid
P6	0,570	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja seperti terlihat dalam tabel diketahui nilai rhitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Disiplin Kerja bagi Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X3)

Pertanyaan	***Pearson Correlation***	***Batas Validasi***	***Keterangan***
P1	0,681	0,3	Valid
P2	0,731	0,3	Valid
P3	0,747	0,3	Valid
P4	0,729	0,3	Valid
P5	0,746	0,3	Valid
P6	0,624	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Iklim Organisasi seperti terlihat dalam tabel diketahui nilai rhitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Iklim Organisasi bagi Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	***Pearson Correlation***	***R table Batas Validasi***	***Keterangan***
P1	0,768	0,3	Valid
P2	0,655	0,3	Valid
P3	0,768	0,3	Valid
P4	0,655	0,3	Valid
P5	0,644	0,3	Valid
P6	0,540	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian,

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai seperti terlihat dalam tabel diketahui nilai rhitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel

Kinerja Pegawai bagi Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

1.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Fantang (2019:23) uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadapt pertanyaan 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 5.
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Syarat	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,748	0,6	Reliebel
Disiplin Kerja (X_2)	0,765	0,6	Reliebel
Iklim Organisasi (X_3)	0,801	0,6	Reliebel
Kinerja Pegawai (Y)	0,759	0,6	Reliebel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini yaitu semua variabel memiliki nilai reliabel.

1.2.Uji Asumsi Klasik

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mendapatkan model regresi tidak biasa sesuai dengan kaidah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastsitas, dan uji auto korelasi.suatu regresi dikatakan baik apabila lulus uji asumsi klasik yang berarti bahwa datalinear, terdistribusi normal, bebas dari gejala multikolinearitas, bebas heterokestisitas dan bebas dari autokorelasi

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 *one sample Kolmogorov Smirnov*, dengan indikatornya bila nilai *asymp. sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal.

Tabel 6.
Hasil Uji Normalitas

		motivasi kerja	displin kerja	iklim organisasi	kinerja pegawai
N		32	32	32	32
Normal Parameters[a,b]	Mean	26,81	26,75	26,72	26,75
	Std. Deviation	1,942	1,984	1,888	1,967

Most Extreme Differences	Absolute	,136	,142	,126	,144
	Positive	,114	,136	,113	,138
	Negative	-,136	-,142	-,126	-,144
Test Statistic		,136	,142	,126	,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,140[c]	,100[c]	,200[c,d]	,091[c]

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian kolmogrov smirnov test pada tabel 4.16 nilai *asymp. sig. 2-tailed* pada variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,140 nilai *asymp. sig. 2-tailed* pada variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,100, nilai *asymp. sig. 2-tailed* pada variabel Iklim Organisasi (X_3) sebesar 0,200,dan nilai *asymp. sig. 2-tailed* pada variabel kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,091 dimana angka-angka ini lebih besar dari 0.05, yang artinya setiap data variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara 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 *heterokedastisitas*. Data yang baik tidak mengalami *heterokedastisitas.* Penelitian untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 7.
Uji HeteroKedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,418	,552		-,756	,456
motivasi kerja	,003	,042	,025	,061	,952
disiplin kerja	,001	,048	,006	,012	,991
iklim organisasi	,016	,028	,164	,562	,579

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil *uji heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Motivasi Kerja (0,952 ≥ 0,05), diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Disiplin Kerja (0,991 ≥ 0,05) dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Iklim

Organisasi (0,579 ≥ 0,05) yang artinya data ini tidak terjadi masalah *heterokedastisitas*.

3. Uji Multikoliniaritas

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* atau nilai VIF. Penelitian dianggap tidak terjadi *multikolinearitas* apabila nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 8.
Uji Multikoliniaritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T	ig.	Tolerance	IF
(Constant)	-,187	,639		-,292	773		
motivasi kerja	,118	,049	,116	2,415	022	,204	4,905
disiplin kerja	,853	,056	,860	15,328	000	,150	6,660
iklim organisasi	,035	,033	,036	1,061	298	,402	2,486

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala *multikolinearitas* karena nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikoliniaritas.

4. Uji Linearitas

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

Tabel 9.
Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Motivasi Kerja

			Sum of Squares	f	Mean Square	F	Sig.
kinerja pegawai *motivasi kerja	Between Groups	(Combined)	103,125		17,188	25,463	,000
		Linearity	98,877		98,877	146,484	,000
		Deviation from Linearity	4,248		,850	1,259	,312
	Within Groups		16,875	5	,675		
	Total		120,000	1			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel menunjukan bahwa nilai sig deviation from linearity kinerja Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja adalah (0,312 > 0,05) artinya variabel kinerja Pegawai (Y) dan Motivasi Kerja (X_1) terdapat hubungan yang linear.

Tabel 10.
Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Disiplin Kerja

			Sum of Squares	f	Mean Square	F	ig.
kinerja pegawai * disiplin kerja	Between Groups	(Combined)	118,375	6	19,729	303,526	000
		Linearity	118,033	1	118,033	1815,889	000
		Deviation from Linearity	,342	5	,068	1,053	409
	Within Groups		1,625	25	,065		
	Total		120,000	31			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel menunjukan bahwa nilai sig deviation from linearity kinerja Kinerja Pegawai dan Disiplin Kerja adalah (0,409 > 0,05) artinya variabel kinerja Pegawai (Y) dan Disiplin Kerja (X_2) terdapat hubungan yang linear.

Tabel 11.
Uji Linearitas Kinerja Pegawai Dan Iklim Organisasi
ANOVA Table

			Sum of Squares	f	Mean Square	F	Sig.
kinerja pegawai * iklim organisasi	Between Groups	(Combined)	84,333		16,867	12,295	,000
		Linearity	72,758		72,758	53,038	,000
		Deviation from Linearity	11,576		2,894	2,110	,108
	Within Groups		35,667	6	1,372		
	Total		120,000	1			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel menunjukan bahwa nilai sig deviation from linearity kinerja Kinerja Pegawai dan Iklim Organisasi adalah (0,108 ≥ 0,05) artinya variabel kinerja Pegawai (Y) dan Iklim Organisasi (X_2) terdapat hubungan yang linear.

2. Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan).

2.1.Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Variabel Terikat Yaitu Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

Tabel 12.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	1,075	,774		-1,389	,176
X1	,138	,059	,132	2,330	,027
X2	,234	,067	,819	12,386	,000
X3	,164	,040	,066	1,627	,015

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

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

$$Y= -1,075 + 0,138X_1 + 0,834X_2 + 0,164X_3 + e$$

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

1. Nilai konstanta sebesar -1,075 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni Motivasi Kinerja, Disiplin Kerja, Dan Iklim Organisasi bernilai konstan atau nol (0) maka nilai variabel Y sebesar 1,075
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,138 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 13,8% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,234 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 23,4% nilai Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dan kinerja Pegawai Kntor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor
4. Nilai koefisien regresi variabel Iklim organisasi (X_3) sebesar 0,164 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Ikim organisasi sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor mengalami peningkatan sebesar 16,4% maka nilai Koefisien ini bernilai positif yang artinya ada hubungan positif antara Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

2.2.Koefesien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi di gambarkan dalam table berikut:

Tabel 13.
Koefesien Determinasi (R^2)

Model		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,991[a]	,982	,980	,288

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,982 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X_1, X_2, dan X_3, secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 98,2%, sedangkan sisanya 1,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2.3.Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni karakteriktik individu, kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yakni kinerja Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

1. Uji t (Uji Parsial)

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

- Jika nilai signifikansi uji t (sig) kurang dari atau sama dengan nilai alfa, maka menerima hipotesis.
- Jika nilai signifikansi uji t (sig) lebih besar dari nilai alfa, maka menolak hipotesis.

Tabel 14.
Hasil Uji persial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	1,075	,774		-1,389	,176
X1	,138	,059	,132	2,330	,027
X2	,234	,067	,819	12,386	,000
X3	,164	,040	,066	1,627	,015

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindutrian Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas 0,027< 0,05, hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindutrian Kabupaten Alor

2. Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindutrian Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas 0,000 < 0,05, hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

3. Variabel Iklim Organisasi (X_3)

Variabel Iklim Organisasi Tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas 0,015 > 0,05, hal ini berarti bahwa variabel Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

2. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen yaitu: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Iklim organisasi terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor.

- Jika sig. < dari 0.05 maka terdapat pengaruh signifikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- Jika sig. > dari 0.05 maka tidak terdapat pengaruh signifikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y

Tabel 15.
Hasil Uji Simultan (Uji f)

Model	Sum of Squares	f	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	124,142		41,381	497,921	,000[b]
	Residual	2,327	8	,083		
	Total	126,469	11			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan output diatas diketahui nilai sig. Untuk pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Dan Iklim Organisasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. (Y) adalah sebesar 0.000 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2),Iklim Organisasi (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y).

KESIMPULAN

Sesuai hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kaantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas 0,027 < 0,05
2. Secara parsial Variabel Disiplin Keraja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas 0,000 < 0,05
3. Secara parsial Variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas 0,015 < 0,05
4. Secara simultan variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Dan Iklim Organisasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor (Y) dengan uji statistic uji F dengan taraf nhyata 5% dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05

DAFTAR PUSTAKA

Duka, A., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(23), 1018-1039. https://doi.org/10.5281/zenodo.10440930

Gorang, A. F. (2018). PROGRAM COMMUNITY DEVELOPMENT IN THE VILLAGE ALOR OF DISTRICT ALOR-WEST DISTRICT ALOR EAST NUSA TENGGARA, POSTDETERMINATION OF AREA GARDEN SEA STRAIT PANTAR AS TOURISM DIVING MOST POPULAR IN INDONESIA AT NIGHT GIFT OF CHARM OF

INDONESIA YEAR 2017. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, *1*(1), 107-107.

Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *8*(21), 673-686.

Gorang, A. F., Peny, T. L., Tang, S. A., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *8*(9), 369-383.

Hermayanti, H., Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *8*(23), 755-766.

Illu, S., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2023). Analisis Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Alor (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(22), 965-979. https://doi.org/10.5281/zenodo.10213330

Jakra, S., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2023). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(22), 943-964. https://doi.org/10.5281/zenodo.10212208

Karmani, A., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(23), 1072-1085. https://doi.org/10.5281/zenodo.10444350

Manilau, Y., Gorang, A., Hermayanti, H., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(22), 995-1009. https://doi.org/10.5281/zenodo.10213494

Maruli, E., Gorang, A. F., Tang, S. A., & Peny, T. L. (2022). Pengaruh Dimensi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Koperasi Simpan Pinjam Lego-Lego Kalabahi Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *8*(10), 407-421.

Moumalai, F., Gorang, A., Peny, T., & Hermayanti, H. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Abad Selatan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(25), 942-956. https://doi.org/10.5281/zenodo.10460928

Onmau, S., Hermayanti, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Perusahaan Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Di Desa Fanating Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(22), 980-994. https://doi.org/10.5281/zenodo.10213419

Pally, M., H, H., Gorang, A., & Peny, T. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(21), 911-935. https://doi.org/10.5281/zenodo.10219255

Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(1), 710-721.

Tang, S. A., Maro, Y., Gorang, A. F., & Maruli, E. (2022). Pengaruh Alokasi Dana Desa dan Dana Desa Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Desa. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *8*(9), 384-399.